



Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

Decanato de Negocios

Doctorado en Dirección de Organizaciones

Por este medio nos permitimos informar a Uds. la aprobación de la Tesis:

**“Relación entre las Competencias Laborales Emocionales y el perfil de Felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura en Fisioterapia, BUAP”**

que presenta la alumna: Karen Beatriz Morales Soler

ID: 125612

Matrícula: 20800118

como requisito para obtener el Grado de Doctorado en este programa académico.

Atte.

Comité Doctoral

Dra. Laura Berenice Sánchez Baltasar

Directora de Tesis

Dra. Crishelen Kurezyn Díaz

Asesor

Dra. Martha Leticia Gaeta González

Asesor



**UPAEP – Secretaría General**

Dirección General de Apoyos Académicos

Dirección del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.

Biblioteca Central - **Karol Wojtyła**

**Tesis Digitales Restricciones de uso:**

**DERECHOS RESERVADOS ©**

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de textos, imágenes, gráficas, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente de donde la obtuvo mencionando el autor o autores involucrados en el documento.

Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Puebla, México.

Enero 2023

**Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla****Doctorado en Dirección de Organizaciones**

SE APRUEBA LA TESIS:

**“Relación entre las Competencias Laborales Emocionales y el perfil de Felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura en Fisioterapia, BUAP”.**

DE LA ALUMNA: KAREN BEATRIZ MORALES SOLER

---

Director de Tesis

Dra. Laura Berenice Sánchez Baltasar

---

Asesor: Dra. Crishelen Kurezyn Díaz

---

Asesor: Dra. Martha L. Gaeta González

Puebla, México. Enero 2023

## **DEDICATORIA**

Dedicado a todos los que me impulsaron a iniciar, seguir y terminar esta aventura de autosuperación.

A Kenai e Ian, mis mayores tesoros, motores de mi día a día, porque han sido la razón de querer ser un ejemplo digno para ellos. Su amor, presencia y sonrisas siempre me colmaron de energía cuando más lo necesité. Porque muchas veces hubo que equilibrar el tiempo para ustedes y para mis metas personales, sin embargo, con su inocencia y su dulce corazón me permitieron terminar esta etapa.

A mi Carlos, porque ha sido una luz en mi vida, por todo su amor, compañerismo, aguante y por llevar este reto conmigo al ser un pilar para mi familia. Porque al final, durante estos años, me viste desvelar muchas veces y estuviste a mi lado para darme ánimos.

A mis padres, por todo su amor, cuidados, consejos y apoyo en cada fase de mi vida, pues sin todo eso no estaría donde estoy. Porque siempre creyeron en mí, dándome la oportunidad de aprender, acompañarme en las buenas y en las malas.

A mis hermanos por su apoyo incondicional, a los abuelos de mis niños por cuidarlos para que yo pudiera alcanzar este logro, a mis amigas por sus palabras de aliento y sus consejos para mí y para mi investigación, a mis estudiantes por ser mi motivo académico.

### **AGRADECIMIENTOS**

Agradeceré siempre la guía de la Dra. Laura B. Sánchez, porque su gran inteligencia y humanismo para ir conmigo en este camino, que pacientemente me acompañó en este reto que a veces sentía difícil de alcanzar. Gracias a las Dras. Crishelen Kurezyn y Leticia Gaeta por sus orientaciones y aportaciones dándome luz de entendimiento.

Mi especial agradecimiento a los Tutores de la Licenciatura en Fisioterapia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, así como, a los estudiantes que componen la población de tutorados. Gracias por compartir un poco de lo que son y poder poner sobre la mesa temas cada vez más humanos como la felicidad y su importancia en las competencias laborales. Sin su apoyo, hubiera sido imposible considerar que estos elementos interactúan en una organización dedicada a formar personas que estarán al servicio de otras.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTOS .....	4
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	5
Índice de tablas .....	9
Índice de figuras.....	11
RESUMEN .....	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO 1. PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN .....	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2 Pregunta de investigación .....	20
1.3 Propósito de la Investigación .....	20
1.4 Objetivo General.....	21
1.5 Objetivos Específicos.....	21
1.6 Justificación de la Investigación .....	22
1.7 Alcances y limitaciones .....	25
CAPÍTULO 2. MARCO CONCEPTUAL, APROXIMACIÓN A UN NUEVO CONCEPTO .....	27
2.1 Organización educativa.....	27
2.2 Talento Humano en una organización educativa .....	29
2.3 <i>Definición de competencia</i> .....	30

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

2.4 Competencias del Docente -Tutor .....	39
2.5 Competencia Laboral .....	44
2.6 Competencia Emocional .....	46
2.7 Definiciones sobre Felicidad y conceptos asociados .....	53
2.8 Concepciones sobre felicidad, Organización y contexto laboral .....	65
2.7 Definición de Tutoría y de los conceptos asociados .....	68
CAPÍTULO 3. MARCO TEÓRICO, DE LA TEORÍA AL MODELO SOBRE LAS	
PERSPECTIVAS DE LA COMPETENCIA LABORAL, EMOCIONAL Y LA FELICIDAD.. 75	
3.1 Modelos de Competencias laborales.....	75
3.2 Teorías y modelos sobre las competencias socioemocionales.....	76
3.3 Modelos de Competencia Emocional en el entorno educativo .....	88
3.3.1 Modelo de las 5 competencias Emocionales de Bisquerra .....	88
3.3.2 Aprendizaje social y Emocional (SEL).....	90
3.4 Modelos y Teorías de la Felicidad .....	92
3.4.1 Modelos de Bienestar.....	96
3.4.2 Teoría de Auténtica Felicidad y Fortalezas Personales .....	102
3.4.3 Teoría del Bienestar Subjetivo.....	105
3.4.4 Modelo PERMA .....	107
3.4.5 Modelos y Teorías de Felicidad Organizacional .....	108
3.5 Modelos de Tutoría Escolar .....	110
3.5.1 Rol de Consejería Académica.....	113
CAPÍTULO 4. MARCO CONTEXTUAL, TIEMPOS DE CAMBIO EN LAS	
ORGANIZACIONES EDUCATIVAS Y LA FIGURA DEL TUTOR .....	
	116

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

4.1	Marco Normativo.....	116
4.2	Marco Institucional.....	121
4.2.1	Modelo de Competencia laboral en el contexto nacional e institucional.....	121
4.2.2	Tutorías en el Modelo Universitario Minerva.....	125
4.2.2.1	Tutorías en Fisioterapia, BUAP.....	133
4.2.2.2	El Tutor y las acciones institucionales para la continuidad en el programa de tutoría.....	135
4.2.3	Contexto global ante los nuevos desafíos, COVID-19.....	136
	<b>CAPÍTULO 5. METODOLOGÍA.....</b>	<b>140</b>
5.1	Diseño de la Investigación.....	140
5.2	Hipótesis.....	141
5.3	Selección de la muestra.....	142
5.3.1	Criterios de inclusión.....	143
5.3.2	Criterios de exclusión.....	144
5.3.3	Criterios de eliminación.....	144
5.3.4	Características de la muestra definitiva.....	144
5.4	Recolección de datos.....	145
5.4.1	Selección del Instrumento.....	146
5.4.2	Validez del instrumento.....	148
5.4.2.1	Pilotaje del instrumento.....	151
5.4.3	Aplicación del instrumento de selección.....	157
5.4.4	Análisis de datos.....	157
	<b>CAPÍTULO 6. RESULTADOS.....</b>	<b>159</b>

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

6.1 Resultados descriptivos de la muestra .....	159
6.2 Resultados del Cuestionario PERMA Profiler.....	162
6.3 Resultados obtenidos del Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35).....	166
6.4 Resultados obtenidos del Cuestionario Workplace PERMA Profiler.....	171
6.5 Resultados obtenidos de la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional) Sección 2, Parte B: Autoevaluación de la implementación de las prácticas docentes.....	175
6.6 Resultados de la Encuesta de Satisfacción a Tutoría Universitaria (ESTU) .....	176
6.7 Resultados de las correlaciones entre dimensiones específicas .....	179
CAPÍTULO 7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	182
CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	187
8.1 Conclusiones .....	187
8.2 Recomendaciones .....	189
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	192
ANEXOS .....	201
A. Consentimiento informado.....	201
B. Instrumento de medición.....	201

### Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones de la Organización Educativa .....	28
Tabla 2 Tipos de Competencia y clasificaciones .....	34
Tabla 3 Competencias docentes .....	40
Tabla 4 Competencias del tutor .....	42
Tabla 5 Tipos de Estrategias didácticas, incluida la Tutoría .....	43
Tabla 6 Clasificación de las Competencias Emocionales (CE) por autor .....	48
Tabla 7 Clasificación de las Competencias Emocionales del Docente.....	50
Tabla 8 Clasificación de los tipos de Tutoría.....	72
Tabla 9 Clasificación de las emociones según Fernández-Abascal, Martín y Domínguez (2001).....	78
Tabla 10 Inventario de habilidades emocionales de Goleman.....	80
Tabla 11 Inteligencias múltiples: Definiciones.....	81
Tabla 12 Reformulación del modelo de habilidad de Inteligencia Emocional por Mayer y Salovey (1997) .....	82
Tabla 13 Modelo PEFUR 2016.....	83
Tabla 14 Aptitudes y subescalas del Modelo Oriolo-Cooper .....	85
Tabla 15 Modelo de inteligencia emocional rasgo de Bar-On .....	86
Tabla 16 Componentes del modelo de inteligencia emocional social de Bar-On .....	87
Tabla 17 Componentes de las competencias emocionales según Bisquerra.....	89
Tabla 18 Modelo de Persona Feliz.....	93
Tabla 19 Teorías de la Motivación .....	94

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Tabla 20 Clasificación y definición de las virtudes y fortalezas personales.....	103
Tabla 21 Modelo PERMA .....	107
Tabla 22 Competencias genéricas en el Programa de Capacitación y Desarrollo, BUAP. .....	122
Tabla 23 Selección del instrumento y descripción .....	146
Tabla 24 Criterio de Claridad .....	152
Tabla 25 Criterio de Suficiencia .....	155
Tabla 26 Criterio de Relevancia .....	155
Tabla 27 Criterio de Presentación.....	156
Tabla 28 Resumen del análisis descriptivo de la muestra.....	156
Tabla 29 Resumen del análisis descriptivo de la muestra.....	162
Tabla 30 Datos Estadísticos descriptivos PERMA Profiler.....	163
Tabla 31 Relación de resultados PERMA Profiler con variables restantes .....	164
Tabla 32 Tipo de correlación entre PERMA Profiler con variables restantes .....	164
Tabla 33	
Datos Estadísticos descriptivos del Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)	167
Tabla 34 Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo con variables restantes .....	167
Tabla 35 Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en negativo con variables restantes.....	168
Tabla 36 Datos Estadísticos descriptivos de cada dimensión de Workplace PERMA Profiler .....	172
Tabla 37 Relación de resultados Workplace PERMA Profiler con variables restantes .	172

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Tabla 38 Tipo de correlación entre los resultados Workplace PERMA Profiler. con variables restantes .....	172
Tabla 39 Datos Estadísticos descriptivos de la Autoevaluación Socioemocional (SEL)	176
Tabla 40 Datos Estadísticos descriptivos de la ESTU .....	176
Tabla 41 Relación de resultados de la Encuesta de Satisfacción a Tutoría Universitaria (ESTU)con variables restantes.....	177
Tabla 42 Tipo de correlación entre los resultados de la Encuesta de Satisfacción a Tutoría Universitaria (ESTU)con variables restantes.....	177
Tabla 43 Correlación entre PERMA Profiler y Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional, SEL).....	179
Tabla 44 Correlación entre PERMA Profiler y Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional, SEL).....	180
Tabla 45 Correlación entre PERMA Profiler y Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35).....	181

### Índice de figuras

Figura 1 Las competencias como comportamientos observables y medibles en el iceberg conductual .....	38
Figura 2 Factores que influyen en las características de las Competencias Laborales .....	45
Figura 3 Modelo de los 8 roles de la tutoría .....	112
Figura 4 Distribución por género de la muestra.....	159
Figura 5 Distribución por edad .....	160

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Figura 6 Distribución grado de preparación académica .....	160
Figura 7 Distribución antigüedad como docente .....	161
Figura 8 Distribución antigüedad como tutor .....	161
Figura 9 Gráfico de dispersión sobre la correlación PERMA Profile y Workplace PERMA Profiler. ....	165
Figura 10 Gráfico de dispersión sobre la correlación PERMA Profile y Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional).....	166
Figura 11 Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional).....	169
Figura 12 Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en negativo con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional).....	169
Figura 13 Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo relacionado con ESTU. ....	170
Figura 14 Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en negativo relacionado con ESTU. ....	171
Figura 15 Relación de resultados entre Workplace PERMA Profiler y Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos positivos.....	173
Figura 16 Relación de resultados entre Workplace PERMA Profiler y Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos negativos.....	174

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Figura 17 Relación de resultados entre Workplace PERMA Profiler y la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional).....	174
Figura 18 Relación de resultados entre ESTU y la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional).....	178
Figura 19 Relación de resultados entre ESTU y PERMA Profiler.....	178
Figura 20 Relación entre Emociones Positivas (PERMA Profiler) – Competencia Social Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35).....	180
Figura 21 Relación entre Relaciones interpersonales (PERMA Profiler) – Competencia Social Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35).....	181

## RESUMEN

La práctica diaria del tutor académico universitario implica un conjunto de competencias necesarias para realizar adecuadamente su acción tutorial y establecer una adecuada interacción con su tutorado. Además, también se ven implicados aspectos emocionales que pueden influir estas competencias. La presente tesis, tuvo como objetivo explicar qué relación tienen las Competencias Laborales socioemocionales con el perfil de Felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura de Fisioterapia, BUAP. Se aplicó un método cuantitativo, descriptivo correlacional con un diseño transversal, para esto se emplearon cuatro instrumentos de medición. Para identificar el perfil de felicidad se usó el cuestionario Profiler con PERMA y el cuestionario Workplace PERMA Profiler. En la detección de las competencias, se empleó la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional) y el cuestionario de Desarrollo de competencias CDE-A35.

Como resultados, se obtuvo un valor de correlación positiva y valores estadísticamente significativos entre el perfil de felicidad del área personal y laboral con el desarrollo de competencias emocionales autoevaluadas de forma positiva. No así con la autoevaluación de reactivos negativos y competencias socioemocionales autoevaluadas consideran su implementación de las prácticas docentes. El estudio concluye que la correlación entre el perfil de felicidad y las competencias socioemocionales es parcialmente positiva.

### **ABSTRACT**

The daily practice of the university academic tutor implies a set of skills necessary to adequately carry out their tutorial action and establish an adequate interaction with their tutor. In addition, emotional aspects that can influence these competencies are also involved. The objective of this thesis was to explain the relationship between the socio-emotional Labor Competences and the Happiness profile of the Tutors belonging to the Physiotherapy Degree, BUAP. A quantitative, descriptive correlational method with a cross-sectional design was applied, for this four measurement instruments were used. To identify the happiness profile, the Profiler with PERMA questionnaire and the Workplace PERMA Profiler questionnaire were used. In the detection of the competences, the Social and Emotional Self-Assessment (Self-Assessing Social and Emotional) and the Competency Development questionnaire CDE-A35 were used.

As results, a positive correlation value and statistically significant values were obtained between the happiness profile of the personal and work area with the development of positively self-assessed emotional competencies. Not so with the self-assessment of negative items and self-assessed socio-emotional competencies consider their implementation of teaching practices. The study concludes that the correlation between the happiness profile and socio-emotional skills is partially positive.

## CAPÍTULO 1. PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN

*"El experimentador que no sabe lo que está buscando no comprenderá lo que encuentra". Claude Bernard (1813-1878)*

### 1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, el crecimiento del conocimiento sobre la Dirección organizacional ha sido exponencial. Es posible conocer más sobre cada proceso que da vida a las organizaciones, desde lo tangible a lo intangible, desde lo numérico hasta lo cualitativo y desde el colaborador hasta el cliente. En este último sentido, considerando el área del talento humano, ha sido posible estructurar y ejercer una metodología científica para delimitar un conjunto de competencias laborales que permiten generar el andamio de la organización para que ésta funcione adecuadamente. Sin embargo, aún quedan interrogantes que atender en el tema de las organizaciones educativas y el talento humano dirigido a las competencias emocionales.

Las necesidades humanas, sociales y laborales se han incorporado entre si desde un enfoque que supera el concepto de pérdida, deficiencia, falta de capacidades laborales y ausencia del conocimiento. Esta necesidad responde a una serie de fenómenos y cambios emergentes de las esferas biopsicosociales del individuo.

En una organización educativa, al colaborador se le solicita un perfil profesional y una serie de competencias laborales explícitas para el puesto, pero también entran en juego otras que

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

son inherentes a su trabajo cotidiano que están involucradas en el propósito general de la educación y que contribuyen de manera integral a los estudiantes, tal como las competencias socioemocionales. Zabalza (2009) recalca que el profesor, muestra ciertas cualidades en sus competencias profesionales, entre otros aspectos, aquellas que denotan una integración de sus atributos personales y el contexto de su práctica educativa.

Sin duda el trabajador que se dedica a la educación superior debe incorporar a su praxis elementos como Modelos Pedagógicos, Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje y metodologías didácticas entre otros para lograr la formación de competencias cognitivas, procedimentales, actitudinales, de convivencia e innovación que el estudiante deberá ser capaz de evidenciar en un ambiente laboral. En este ejercicio, el académico manifiesta sus propias competencias laborales para lograr los objetivos de la misma organización.

Esta investigación se centrará en la figura académica que es el Tutor, quien posee el rol de brindar acompañamiento al alumnado con el objetivo de apoyarlo a lo largo de su trayectoria académica (Lineamientos de Tutoría y Mentoría, BUAP, 2018). Formando parte de los procesos Enseñanza-Aprendizaje y desarrollo de competencias profesionales en el estudiantado, es decir, los tutorados.

El nuevo perfil del docente en el siglo XXI con todo y sus funciones, incluidas las orientadoras tal como clasifica Blanco (2001), asume la necesidad de plantear nuevas características para el desempeño del docente como el ser proactivo, creativo, confiable, flexible, optimista, solidario, comprensivo, capaz de ejercer su acción pedagógica en los diferentes niveles y modalidades de aprendizaje. La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas (Bar, 1999). Esto denota una mayor demanda de desarrollo

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

profesional y personal para el docente, tutor y cualquier otra figura académica que esté en interacción con los estudiantes, este desarrollo involucraría a las competencias socioemocionales.

Esta situación evoca la necesidad de indagar sobre las competencias socioemocionales que permean los tutores sobre la formación integral de los tutorados. Lo cual deja ver diversas problemáticas, entre ellas la falta de descripción del puesto en los aspectos socioemocionales que el profesional debe tener como tutor. Si bien es cierto, que cada institución universitaria define un conjunto de características para contratar a sus docentes y tutores, es importante acotar de manera más específica las competencias socioemocionales involucradas en cada puesto.

En el análisis de las clasificaciones sobre competencias laborales para las instituciones educativas, queda un espacio que esclarecer con relación a aquellas competencias que permitan al académico generar emociones positivas y de bienestar que le concedan realizar su trabajo en las mejores condiciones.

El impacto que tiene el tutor en el tutorado puede verse reflejado en el ejemplo que ejerce al mostrar competencias actitudinales, es decir, del “saber ser”, al resolver conflictos, solucionar problemas en dónde estén involucrados aspectos socioemocionales, potenciar fortalezas de actitud, generar pensamientos positivos, establecer relaciones interpersonales saludables, comprometerse por su labor, etc. Las competencias socioemocionales del tutor son en sí herramientas funcionales de acuerdo con su puesto laboral, pero también son, un ejemplo para los estudiantes cuando el tutor sabe desarrollarlas y aplicarlas adecuadamente en el entorno académico.

Hoy por hoy la incidencia en cuadros de estrés, ansiedad y depresión es cada vez mayor a nivel mundial. A su vez, el incremento de condiciones que reflejan la carga laboral extenuante a

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

los trabajadores al grado de provocar síndromes de fatiga como el conocido “Bourn out”. Esto está ligado a los aspectos culturales, económicos, educacionales, sanitarios e incluso tecnológicos, que refuerzan los factores de riesgo para dichas condiciones.

Las nuevas generaciones, los cambios culturales, la modificación en la escala de valores, los cambios en los fenómenos sociales, económicos y tecnológicos provocan que incluso el clima dentro del aula genere actitudes negativas que entre otras manifestaciones dificulte el estar bien del tutor y del tutorado.

En adición al marco contextual actual, el estrés laboral es latente como riesgo laboral mayormente en condiciones de confinamiento dada la pandemia por Covid-19, incrementando repercusiones en la salud física y mental. Además, es importante tomar en cuenta la influencia de dicho estrés en el desempeño del tutor académico en el manejo del grupo o en atención a sus tutorados.

Por tanto, es necesario ir más allá de las competencias laborales del tutor relativas a su función operativa y tomar en cuenta algunas competencias socioemocionales que también podrían contemplarse como laborales, al ser aplicadas en el contexto de trabajo. Incorporando a este análisis, estados emocionales como la felicidad, que desde nuevos enfoques interdisciplinarios se conciben como estados emocionales activos y promovidos por el mismo individuo, presentes en las diversas esferas de la vida.

Actualmente la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), se rige por un conjunto de requisitos delimitados para la selección y reclutamiento de personal. El área que gestiona el Talento Humano se basa en el Diccionario de Competencias Laborales creado por la misma Institución, el cual enlista las competencias institucionales, genéricas y las descripciones

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

de cada área para las Técnicas. En el análisis de las competencias genéricas se ubican las que guardan relación con las competencias socioemocionales, sin embargo, ninguna de ellas aterriza con certeza la Felicidad. Esta situación permite preguntarse ¿Debe generarse de forma concreta dichas competencias según las características de cada puesto? ¿Qué competencias socioemocionales debe tener el tutor en la BUAP? ¿sería importante considerar a la Felicidad como una nueva competencia laboral en el marco de las competencias Emocionales?

El concepto de felicidad se está aterrizando cada vez más en estudios científicos, desde la interdisciplinariedad como la psicología positiva, el estudio de las organizaciones, las neurociencias y el ámbito académico, lo cual abre brecha para reflexionar en su importancia como una competencia laboral de tipo socioemocional.

La presente investigación se centró en identificar aquellas competencias laborales socioemocionales del tutor que delimitan su perfil profesional y que pudieran estar relacionadas con un su perfil de felicidad.

### **1.2 Pregunta de investigación**

¿Qué relación tienen las Competencias Laborales socioemocionales con el perfil de Felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura en Fisioterapia, BUAP?

### **1.3 Propósito de la Investigación**

El propósito de la presente investigación es identificar qué competencias laborales socioemocionales tienen los Tutores de la Licenciatura de Fisioterapia pertenecientes a la BUAP, así como, identificar el nivel de felicidad según los 5 elementos del Modelo PERMA, distinguiendo alguna posible relación entre estas variables.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

En primera instancia, se delimitó el marco teórico que permitió conocer a profundidad las perspectivas sobre Competencia Laboral, Competencias Emocionales y Felicidad. A través del estudio de campo, se describieron las competencias socioemocionales referidas por el tutor en el ámbito personal y en el laboral, el perfil de felicidad percibido por él o ella misma en un ámbito personal y en el trabajo. Así mismo, se incorporó la percepción de los tutorados sobre el desempeño de sus tutores.

Esto con el propósito, de lograr comprender mejor el impacto que tienen aquellas competencias socioemocionales con las que ya cuenta el tutor y que ocupa de forma profesional en su práctica diaria. Potenciar estas competencias y conocer si estados emocionales como la felicidad tienen participación como competencias socioemocionales para el mundo laboral.

### **1.4 Objetivo General**

Explicar qué relación tienen las Competencias Laborales socioemocionales con el perfil de Felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura de Fisioterapia, BUAP.

### **1.5 Objetivos Específicos**

1. Identificar qué competencias socioemocionales poseen los tutores en su rol como tutor en el área laboral.
2. Identificar el perfil de felicidad PERMA de los tutores en su dimensión personal y en su en el área laboral.
3. Identificar si existe relación entre PERMA Profiler y Workplace PERMA Profiler en las Dimensiones; 1) Emociones Positivas y 2) Relaciones con las Competencias

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Socioemocionales de la CDE-A35 sobre Desarrollo Emocional en la dimensión Competencia Social.

4. Identificar si existe relación entre PERMA Profiler y Workplace PERMA Profiler en las Dimensiones; 1) Emociones Positivas y 2) Relaciones con las Competencias Socioemocionales de la Autoevaluación social y emocional, sección Implementación de las prácticas docentes en la dimensión de Relaciones y habilidades sociales en las dimensiones de; 1) Autoconciencia y Autogestión, 2) Regulación de las emociones y 3) Relaciones y Habilidades sociales.

### **1.6 Justificación de la Investigación**

Esta investigación se enfocó en estudiar qué competencias socioemocionales posee el tutor y cuáles pueden tener algún tipo de relación con su perfil de felicidad, analizando los posibles efectos en el desempeño de su rol.

Resulta de especial interés el tema de la competencia socioemocional y la felicidad del tutor como competencia laboral, debido a los cambios en los entornos educativos que representan un reto para el docente y el tutor.

Los beneficios que de esta investigación pueden resultar es formar destrezas en competencias socioemocionales que incluso pongan en marcha capacidades personales dirigidas a ser feliz y consolidarlas como áreas de oportunidad. Transfiriendo dichas capacidades a generar pensamientos positivos y compromiso hacia su labor profesional. Formar relaciones personales saludables con los estudiantes y tutorados, así mismo, percibir de forma alineada con su propio significado de vida su labor profesional y logros que desea alcanzar.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Se busca proveer una perspectiva positiva de la educación a través de una organización que desarrolle las competencias emocionales en pro de los estudiantes y tutorados, pero también a favor del tutor, docente, directivos y todo aquel profesional que se encuentre involucrado en una organización educativa de cualquier nivel. De manera que se recluten, retengan, capaciten y formen a estos colaboradores no solo en funciones requeridas para el puesto sino en el desarrollo mismo de su ser a través de los componentes de la felicidad.

Birch y Ladd (1996) exponen que las emociones positivas pueden aumentar el bienestar docente y también el ajuste a los alumnos. Los estudios llevados a cabo en la línea de la Psicología positiva (Seligman, 2005), reclaman la necesidad de generar climas de seguridad y emociones positivas en el aula para facilitar el desarrollo y el bienestar de sus alumnos (Sandvick y Parot, 1991).

Eggen y Kauchak (1999) y Hernández (2017) atribuyen algunas características docentes como el buen humor y la calidez a mejores resultados académicos, atribuyendo impacto en el aprendizaje al incorporar estas variables.

Especialmente se pretende dar las pautas necesarias para incorporar de forma más concreta las competencias socioemocionales en el Tutor de la BUAP en el área de Fisioterapia, con un enfoque dirigido hacia fomentar los componentes de la felicidad, con miras a contemplarla como una nueva competencia del Tutor.

La investigación proporciona información que será útil para la comunidad académica y estudiantil ofreciendo un método de evaluación de la competencia emocional orientada a la felicidad sobre el tutor. Lo cual pueda dar un enfoque orientado al tutor como un colaborador que se vea beneficiado a nivel laboral, académico y personal impactando incluso en niveles de

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

productividad que sean significativos para el tutor. De manera indirecta impactar sobre la calidad de vida del trabajador al mejorar, por ejemplo, un clima favorecedor del desarrollo de capacidades socioemocionales (Merchán y González, 2012).

Investigaciones realizadas con profesorado universitario han afirmado que existe un vínculo entre la personalidad del docente y su capacidad para actuar correctamente en el aula, junto con la influencia de la competencia social del profesor que ejerce sobre la del alumnado. Para Vališová (2011) existe una influencia de la competencia social del docente sobre la del alumno en términos de su capacidad para manejar grupos de trabajo, comunicarse y cooperar con el grupo, discutir y negociar de modos no violentos. Esta influencia abarca también, hacer frente a aspectos emocionales referentes a sí mismo y a los demás, o su habilidad para determinar las reglas que gobiernan las interacciones de los estudiantes en el aula, así como, las normas el respeto recíproco entre ellos. Cabe mencionar, que Vališová genera estas implicaciones sobre el docente-alumno, pero que tienen potencial para ser comprendidas desde el binomio tutor-tutorado al requerir manejo de grupo y habilidades de comunicación.

Otro aspecto importante, es que el profesorado emocionalmente competente está mejor preparado para relacionarse de manera positiva y adecuada con la comunidad educativa, aumentando la eficiencia de la educación (Bisquerra, 2009) cuando se enfatiza el papel de las competencias emocionales (Ros, Filella, Riber y Pérez-Escoda, 2017) logrando influir también en el clima de aula, rendimiento académico y la autoestima (Ávila, 2019).

La relación entre competencia emocional y bienestar ha sido estudiada por diferentes autores y en distintos contextos, Limonero, Tomás-Sábado, Fernández-Castro, Gómez Romero y Ardilla-Herrero (2012) destacaron en su investigación realizada con universitarios, que la

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

regulación emocional ejerce un efecto mediador en la satisfacción con la vida y en la forma de afrontar los acontecimientos estresantes.

Es importante que los tutores posean un equilibrio emocional y unas competencias socioafectivas que les permitan afrontar con serenidad, sin sentirse desbordados, culpables o quemados, las situaciones adversas e imprevisibles con las que se van a encontrar a nivel educativo e interpersonal (Braslavsky, 2006) el docente o tutor que se mantiene entusiasmado y tranquilo se relaciona mejor, de manera más saludable creando bienestar y un clima positivo con quienes le rodean.

De esta manera, el trabajar en una línea de investigación que proporcione conocimientos sobre la importancia de la competencia socioemocional a nivel personal y laboral de los involucrados en la educación, así como, de su impacto positivo en los estudiantes, sin duda, aportará a una mejora educación y construcción de la sociedad.

### **1.7 Alcances y limitaciones**

El alcance de la investigación será el estudio de las competencias socioemocionales y perfil de Felicidad en los tutores de la Licenciatura en Fisioterapia de la BUAP, mediante un método cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional y transversal.

Las pruebas aplicadas para la recolección de datos son susceptibles a ser aplicadas a otros tipos de muestra como los docentes para posteriores investigaciones.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

El estudio permitirá elaborar una propuesta basada en la Formación en Competencias socioemocionales indicada como genéricas por la Institución y también de aquellas que permitan el desarrollo del Perfil de Felicidad del Tutor.

La investigación también se enfrentó a limitaciones tales como, la concepción misma de cada individuo sobre la Felicidad, lo cual puede ocasionar diversidad de interpretación a sus respuestas. Como segunda limitación, la información incompleta o inconsistente de la muestra investigada. También es importante mencionar que, aunque la planta de tutores de la licenciatura de Fisioterapia era de 23 tutores, de los cuales 22 ingresaron a la muestra, sigue siendo pequeña para obtener resultados más representativos.

## **CAPÍTULO 2. MARCO CONCEPTUAL, APROXIMACIÓN A UN NUEVO CONCEPTO**

*“Tendremos que aprender lenguajes que hasta ahora desconocíamos y aprender a mirar las cosas desde ópticas nuevas, impensables seguramente hasta este momento. tendremos que realizar el giro de ciento ochenta grados”. Bach y Darder (2002)*

### **2.1 Organización educativa**

Se comenzará con la definición de organización educativa, distinguiendo los elementos conceptuales de su función y su estructura para poder enlazarlo con las competencias laborales en el ámbito.

Las instituciones nacen de la consolidación de las organizaciones sociales, las cuales surgen de las necesidades humanas. Las organizaciones sociales buscan un impacto benéfico en una comunidad o un grupo social determinado, convirtiéndose en unidad social que posee identidad, procesos, objetivos y normas que permitan lograr el fin de esta.

En una organización educativa, se impulsa la enseñanza-aprendizaje, de los individuos en una sociedad, con el fin de que sus miembros se integren en un medio cada vez más exigente con estructuras sociales, físicas, científicas y tecnológicas determinadas, con el propósito de poder transformar su realidad y sociedad de manera positiva. Por tanto, las organizaciones educativas buscan dar un servicio que brinde el cumplimiento de las necesidades sociales (Martínez, 2012).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Las organizaciones educativas se valen de la gestión para tener la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores, articulando los recursos que se disponen para lograr lo que se desea.

De acuerdo con Martínez (2012) las organizaciones se pueden contener en las siguientes dimensiones: pedagógica, administrativa financiera, organizativa operacional, comunitaria, convivencial y sistémica, las cuales facilitan la comprensión de la estructura y su función. La tabla 1, explica la estructura y función de cada una de las dimensiones mencionadas.

**Tabla 1**

### *Dimensiones de la Organización Educativa*

Dimensión	Estructura y Función
Pedagógica curricular	- Indica los Fines, objetivos y propósitos de la institución en la sociedad, aplica: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prácticas de enseñanza y de aprendizaje.</li> <li>- Contenidos curriculares.</li> <li>- Selección de textos.</li> <li>- Prácticas de evaluación.</li> <li>- Las prácticas docentes.</li> </ul>
Administrativa financiera	- Indica a la distribución del tiempo y del espacio en la institución. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración de los recursos humanos.</li> <li>- Administración de recursos materiales.</li> <li>- Administración de recursos financieros.</li> </ul>
Organizativa operacional	- Indica la Organicidad interna de la escuela, comprendiendo subsistemas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipos de docentes, directivos y sus respectivas funciones.</li> <li>- Departamentos académicos.</li> <li>- Departamentos administrativos.</li> <li>- A la relación que hay entre departamentos.</li> <li>- Es el soporte de otras dimensiones y las articula entre sí.</li> </ul>
	- Implica las relaciones con los padres de familia y tutores.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Comunitaria	- Los criterios de selección para relacionarse, así como las relaciones que se establecen con organizaciones sociales, políticas, religiosas, empresariales, de comunicación, etc.
Convivencial	- Implica las relaciones de convivencia al interior del colegio: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones entre pares: alumnos – alumnos; docentes – docentes, etc.</li> <li>- Relaciones jerárquicas: relaciones directivos – docentes; relaciones docentes – alumnos, etc.</li> <li>- Relaciones no calificadas, por ejemplo, entre un conserje y un padre de familia.</li> </ul>
Sistémica	- Indica las relaciones que el colegio establece con: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El sistema educativo nacional.</li> <li>- El sistema educativo estatal.</li> <li>- Instancias educativas supranacionales.</li> <li>- Con otras organizaciones educativas de su mismo nivel.</li> </ul>

*Nota:* Clasificación tomada de Martínez (2012).

El conjunto de las dimensiones da una identidad específica a la organización educativa, sustentando sus acciones a través de una planificación estratégica con un propósito, misión, visión y objetivos claros, en donde se espera ser llevado a cabo por colaboradores con un perfil y conjunto de competencias laborales determinadas.

## 2.2 Talento Humano en una organización educativa

El concepto de Talento humano se desprende de la nueva comprensión acerca del colaborador que forma parte de una organización, siendo visto más allá de un recurso que se interpreta de manera utilitaria, desde esta nueva visión, se ve a la persona y no solo al trabajador. Denominar a las personas en términos de recursos significa despojarlas de su condición humana como fin en sí mismas y convertirlas en medios al servicio de los objetivos de la organización (Díaz, 2004).

Es necesario implicar a la persona no solo desde aspectos específicos o técnicos, sino desde su personalidad con relación al trabajo y a la organización (Rondón, 2016). Aunque son de gran valor los recursos financieros, tecnológicos, de infraestructura, entre otros, los

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

colaboradores o talento humano pueden ser un factor determinante en el éxito de la organización. De ahí la importancia de ejecutar una gestión organizacional que tome como eje al colaborador, es decir, un humano con necesidades, fortalezas de actitud, ideales, sueños, aspiraciones, actitudes y valores.

El talento de la persona se vincula con las competencias laborales, en este sentido, Lawshe y Balma (1966) aportan que la competencia es una potencialidad para aprender a realizar un trabajo, lo que se conoce como capacidades. Estos autores agregan que tener una capacidad real y/o actual para llevar a cabo el trabajo, es lo que se refiere a la acción. Finalmente, la disposición, motivación y/o interés para realizar ese trabajo, es lo que lo caracteriza como el compromiso. Esto refuerza el hecho de que el talento humano no solo abarca los aspectos técnicos sino el nivel de disponibilidad hacia la tarea, la cual estará ligada a componentes actitudinales, sociales y emocionales del colaborador.

### ***2.3 Definición de competencia***

Toda organización o empresa busca que las personas que ahí se desempeñan, posean un conjunto de características y cualidades que contribuyan a lograr el propósito, objetivos y metas propias de la organización. Dichas características se engloban en el concepto de competencia laboral, indicando los rasgos deseables para un entorno laboral determinado. En el presente apartado se explicarán diversas definiciones sobre competencia laboral que permitirán reflexionar en sus cambios a través del tiempo.

Competencia proviene del latín *competentia* en su acepción de competente, de acuerdo con la Real Academia Española lo define como aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado (Real Academia Española, s.f., definición 2).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

El concepto competencia se ha desarrollado desde la década de los veinte en gran parte del mundo, principalmente en Inglaterra, Alemania, Australia, Estados Unidos y Argentina (Huerta, Pérez y Castellanos, 2000). Podría ser un sinónimo de habilidad, aptitud, destreza, dominio, atribución, disposición o idoneidad, con la consigna de que sea demostrable en un contexto, siendo inseparable de la acción y del conocimiento (Del Pino, 1997; Gallart & Jacinto, 1995; Huerta et ál., 2000).

Las competencias son un conjunto adquirido de saberes, conductas tipo, procedimientos estándar y tipos de razonamiento, que pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje. Teniendo diferentes niveles en cada persona según la vida laboral y social (Montmollin, 1984).

Ampliando el concepto a una dimensión actitudinal, Le Boterf (1994) establece que: “La competencia resulta de un saber actuar. Pero para que ella se construya es necesario poder y querer actuar”. Para Bunk (1994), competencia es un “Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar con el entorno profesional y en la organización del trabajo” (p. 104).

Según Levy-Leboyer (1997), las competencias son “Comportamientos observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos”.

Según Le Boterf (1997) “Son saberes combinatorios, cada competencia es el producto de una combinación de recursos. Para construir sus competencias el profesional utiliza un doble equipamiento: el equipamiento incorporado a su persona (saberes, saberes hacer, cualidades, experiencia...) y el equipamiento de sus experiencias (medios, red relacional, red de

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

información). Las competencias producidas con sus recursos se encarnan en actividades y conductas profesionales adaptadas a contextos singulares”.

Progresivamente la visión para entender el concepto de competencia comienza a superar el poseer el conjunto de habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos etc. y comienza a el énfasis en movilizarlos adecuadamente en situaciones y contextos determinados.

Nuevamente, Le Boterf (2001) redefine como “Competencia es un saber actuar validado. Saber movilizar, saber combinar, saber transferir recursos, conocimientos, capacidades, individuales y de red en una situación profesional compleja y con vistas a una finalidad”.

Argudín (2001) afirma que la competencia es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos, cognoscitivos, psicológicos y sensoriales que permiten desempeñar un papel, una actividad o tarea.

Echevarría (2005) indica que competencia es “discriminar el saber necesario para afrontar determinadas situaciones y ser capaz de enfrentarse a las mismas. Es decir, saber movilizar conocimientos y cualidades, para hacer frente a los problemas derivados del ejercicio de la profesión”.

La evolución conceptual del término competencia, deja ver, que se encuentra ligada al contexto donde se ejerce, implicando aspectos personales psico-emocionales que liberan capacidad según su realidad.

A continuación, se distinguirán diferentes tipos y clasificaciones de competencias que estarán integradas en el campo de la educación. En primer lugar, la competencia académica, (Charria et ál., 2009) indican que las competencias académicas se vinculan a condiciones básicas de aprendizaje escolar y comienzan a desarrollarse desde los primeros años de vida, orientadas por las instituciones de educación.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

De acuerdo con la Secretary's Comisión on Achieving Necessary Skills (SCANS,1993) las habilidades básicas incluyen capacidad lectora, escritura, matemáticas, hablar y escuchar; desarrollo de pensamiento, constituido por pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender y razonar. En este caso no solo se deben incluir las capacidades básicas sino también cualidades personales como la autorresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, auto- dirección e integridad.

Salas (1996) menciona que la competencia académica se desarrolla en la educación formal correspondiendo a la capacidad conceptual, abstracción, producción y/o servicio, y especialización por áreas abordando más allá de los saberes y habilidades cognitivas,

Ahora bien, la Competencia Profesional se adhiere a los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, Bunk (1994) agrega que la intensión es resolver los problemas generales de una profesión de forma autónoma y flexible, colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993) la define como la capacidad que tiene la persona para llevar a cabo una tarea de manera eficaz debido a que posee calificaciones que, a su vez, son la capacidad adquirida para hacer un trabajo determinado o desempeñarse en un cargo. Delors (1996) añade que las competencias combinan un resultado generado a partir de la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

Para algunos autores, se trata de una vinculación con características propias de la persona. Las competencias además de encontrarse en mayor o menor medida desarrollada en los individuos se pueden evidenciar eficazmente en ciertas circunstancias. Entonces, se entiende que

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

la competencia es la integración entre las características personales y las cualidades requeridas para lograr el objetivo profesional (Levy-Leboyer,1997).

La composición de una competencia no solo incluiría poseer un conocimiento especializado y con alta experticia en la destreza, sino la capacidad para asumir responsabilidades, organizar y decidir, lo cual permite participar en la organización laboral movilizandando actitudes favorables (Cejas, 2003; Echeverría, 2002).

Phillipe Perrenoud (2004) aporta que las competencias implican una movilización de recursos cognitivos para hacer frente a determinadas situaciones, dando así, un sentido práctico al concepto al ser empleadas en un contexto determinado.

Torres et al. (2014) vincula los múltiples aspectos de la vida del colaborador (sociales, cognitivos, culturales, afectivos, laborales, productivos), con factores intrínsecos como las motivaciones internas.

A continuación, en la Tabla 2 se muestra cronológicamente algunas de las clasificaciones de las competencias del medio académico, señalando los atributos que la diferencian.

**Tabla 2**

*Tipos de Competencia y clasificaciones*

Autores	Clasificación
Boyatzis (1982)	-Motivos -Rasgos de personalidad -Actitudes y valores -Conocimientos -Aptitudes y habilidades
Spencer y Spencer (1993)	-Motivación -Características Físicas -Concepto de uno mismo -Conocimientos del área específica

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

	-Habilidad para desempeñar la tarea física o mental
Prieto (1997)	-Competencia Profesional -Competencias observables y medibles -Competencias percibidas y atribuidas -Competencias contrastables y certificables
Agut y Grau (2001)	-Conducta -Conocimientos -Habilidades -Otras características individuales.
De Ansorena (1996), Álvarez (2004), González (2004)	-Generales o Transversales -Específicas
	-Competencias Generales - Cognitivas - Resolución de problemas - Autoaprendizaje y autoconocimiento - Motivación hacia el trabajo
Ruiz et ál. (2005)	-Competencias Generales -Intelectuales -Interpersonales -Personales -Organizacionales -Tecnológicas -Empresariales
Aneca (2005)	-Competencias Generales -Instrumentales -Personales -Sistémicas - “Otras competencias”
Charria, Sarsosa, Uribe y López (2009) y Charria y Sarsosa (2010)	-Competencias Generales -Académicas -Profesionales -Laborales

*Nota.* La tabla muestra clasificaciones y atributos de las competencias por autor. Autoría propia.

Por otra parte, el concepto de competencia laboral tiene una orientación más precisa hacia al trabajo y las condiciones que le rodean. Implicando aspectos técnicos y también psicoemocionales que adaptan respuestas hacia el entorno.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Las competencias laborales, también se han conceptualizado como aquellas habilidades que tiene la persona para realizar las funciones asignadas según el cargo o puesto de trabajo, siendo así, más competitivo frente a las demandas de las organizaciones, permitiendo el ingreso y permanencia en el mundo del trabajo (Cotton, 1993).

Spencer y Spencer (1993) sobreponen el concepto de desempeño como factor distintivo de la competencia laboral, planteando que la “Competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación”. En este sentido, se coincide con Pereda (2011) que define la competencia como el conjunto de comportamientos que son observables y que se relacionan directamente con un determinado desempeño. El desempeño requiere de una aptitud para que tenga una función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

Le Boterf (2000) propone que la competencia laboral es “Un saber hacer o un saber actuar en forma responsable y validada en un contexto profesional particular, combinado y movilizando recursos necesarios (conocimientos, habilidades, actitudes) para lograr un resultado (producto o servicio), cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados por un destinatario o cliente”.

Otras definiciones se orientan sobre la adaptación a los entornos laborales, considerando a una persona como competente cuando se desempeña efectivamente en un puesto de trabajo, adaptándose a la cultura organizacional, vinculando la capacidad de analizar lo que ocurre guiado por su experiencia y en previsión de los resultados (Lozano, 2001).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Otros autores aportan más rasgos a la competencia laboral, por ejemplo, Ginisty (1997) agrega que se trata de un encadenamiento de los conocimientos y los saberes, utilizando los recursos del ambiente, no de los saberes por sí mismos.

Para profundizar en los rasgos conceptuales de la competencia laboral, es conveniente explicarlos desde cuatro enfoques teóricos, conductivista, funcionalista, constructivista y el holístico o integrado. Desde la mirada conductivista la competencia está centrada en los comportamientos observables de las personas en los contextos laborales (Gómez, 2005). El desempeño en un contexto laboral debe incorporar atributos psicológicos como las actitudes y capacidades demostradas en un puesto de trabajo (Gordillo, 2003).

En el enfoque funcionalista, la capacidad de una persona se orienta a desempeñar funciones productivas en diferentes contextos con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo. Se asocia a la evaluación del desempeño, así se entiende por competencia aquello que la persona puede hacer y demostrar con resultados.

En el enfoque constructivista, que define la competencia laboral como “una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) en adición a las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones” (Gonczi y Athanasou, 1996). Gómez (2005) enfatiza que los conocimientos se construyen desde la persona que piensa e interpreta.

Por último, desde el enfoque holístico o integrado, competente es quien posee los atributos necesarios como los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, necesarios para el desempeño del trabajo de acuerdo con la norma apropiada. Conecta el enfoque de los atributos generales con el contexto en el que éstos se ponen en juego (Pavié, 2011).

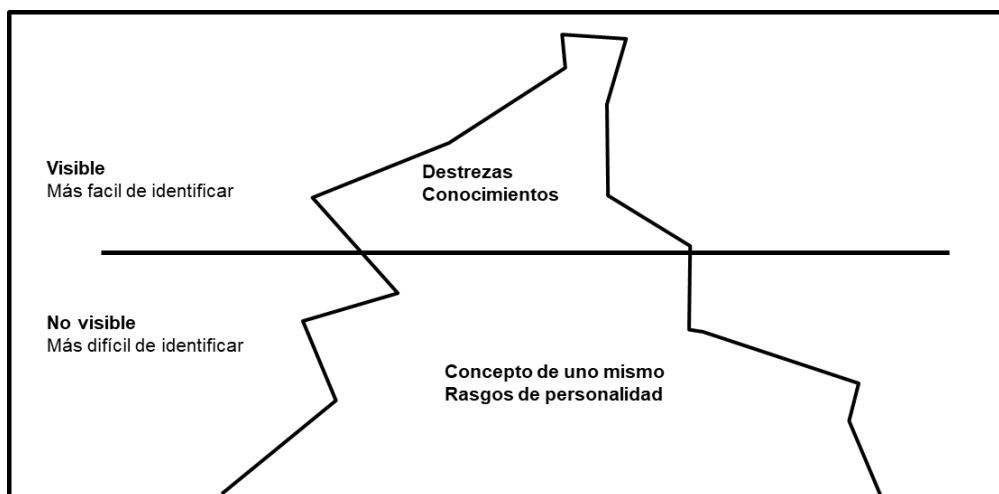
Para Spencer y Spencer, las competencias deben ser comportamientos que puedan observarse y además que sean medibles, sin embargo, esto implicaría tener un conjunto de

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

habilidades no observables en todo momento. Esta idea es explicada bajo la metáfora del Iceberg que el mismo autor propuso (Figura 1) que además muestra los comportamientos que pueden desarrollarse a través del entrenamiento y otras como resultado de las características intrínsecas del individuo.

**Figura 1**

*Las competencias como comportamientos observables y medibles en el iceberg conductual*



*Nota.* La figura representa competencias que son visibles y las que no. Tomado de “*La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional*” (p. 86) por H. Lora-Guzmán, 2020, *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15 (1).

Las competencias laborales se clasifican en distintivas, las genéricas y las funcionales de acuerdo con José María Saracho (2005). Las competencias distintivas son una combinación de diferentes habilidades, entre las cuales está el liderazgo, motivaciones y los conocimientos aplicados, su evaluación puede evaluarse por niveles. Las competencias genéricas hacen énfasis en los comportamientos con habilidades interpersonales, incluyendo pocos conocimientos

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

específicos, en este caso no hay niveles de evaluación. Las competencias funcionales consideran conocimientos técnicos, procedimientos, habilidades específicas o destrezas; mientras que los aspectos actitudinales se contemplan como soporte de ciertos modos requeridos para hacer bien el trabajo. En resumen, esta clasificación involucra el saber ser, saber hacer y saber estar en cada uno de sus tipos, pero en proporciones diferentes.

Para Martha Alles (2006) las competencias se clasifican y definen en función de la estrategia que tenga cada organización, dando lugar a las competencias organizacionales y a las específicas. Las primeras son aquellas que deberán poseer todos los integrantes de la organización, mientras que las segundas se refieren a ciertos colectivos dentro de la organización, lo cual puede ser por funciones y tramos de mando.

### **2.4 Competencias del Docente -Tutor**

El estudio de la práctica del docente, tutor, figuras académicas, la acción de los entornos educativos y la importancia de las competencias en la educación, son un área de oportunidad extensa en los estudios de la Dirección Organizacional. Existe amplia evidencia científica sobre el Modelo de Competencias aplicado en la educación y sus efectos en el aprendizaje de los estudiantes de niveles medios a superiores. Sin embargo, cabe preguntarse ¿qué competencias a su vez deben desarrollar los docentes e involucrados en el proceso enseñanza-aprendizaje?

Las competencias docentes además de buscar el desarrollo de las competencias en los estudiantes constituyen un factor clave para formar a ciudadanos capaces de convivir en sociedades cada vez más involucradas con la diversidad, integración y la solidaridad (Torres et al., 2014).

Para Marqués (2004), el docente es una persona que recurre en sus funciones con buenas prácticas que le permiten lograr buenos resultados, proyectados a una formación de calidad. Entre

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

las características que describe están el ser una persona activa, con habilidades sociales implicando a sus estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje. Es capaz de transmitir actitudes como la superación ante dificultades, solucionar problemas, usa diversidad de estrategias didácticas y recursos para ello.

En la siguiente Tabla 3, se clasifican las competencias del docente según los diferentes autores.

**Tabla 3***Competencias docentes*

Autor	Rosa Ma. Esteban Moreno, Menjivar de Barbón y Sara Vilma (2011).	Francisco de Asís Blas (2007).	Julio H. Pimienta (2012).	Philippe Perrenoud (2007).
País	España	España	México	Francia
Listado de competencias	1. Planificación del proceso de la enseñanza y el aprendizaje. 2. Selección y presentación de los contenidos disciplinarios. 3. Información y explicación comprensibles. 4. Manejo didáctico de las tecnologías de la información y la comunicación. 5. Didáctica y aprendizaje. 6. Relación docente/ estudiante. 7. Tutorías y	1. El autor advierte que no es su objetivo proponer ni validar la utilidad de las diversas taxonomías de competencias, pero enuncia aquellos tipos que tienen alguna relación con la formación profesional. 2. Competencias técnicas: tienen carácter específico, están vinculadas con determinado proceso y sector	1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje. 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes. 3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación. 4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo. 5. Trabajar en equipo. 6. Participar en la gestión de la escuela. 7. Informar e	1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje. 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes. 3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación. 4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje. 5. Trabajar en equipo. 6. Participar en la gestión de la

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

acompañamiento a los estudiantes.	productivo, y se requieren para el desempeño satisfactorio en diferentes empleos.	implicar a los padres.	escuela.
8. Evaluación.	3. Competencias transversales: se consideran como competencias técnicas, pero son comunes a varias unidades de competencia.	8. Utilizar las nuevas tecnologías.	7. Informar e implicar a los padres.
9. Reflexión e investigación sobre la enseñanza.	4. Competencia clave: no sólo constituye un apoyo imprescindible para el desempeño del empleo, sino también para la propia educación y la formación.	9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.	8. Utilizar las nuevas tecnologías.
10. Sentido de pertenencia institucional.	En general, para desenvolverse con éxito en la vida.	10. Organizar la propia formación continua.	9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
			10. Organizar la propia formación continua.

---

*Nota:* Tabla extraída de Torres et al., (2014, p. 144)

Las corrientes educativas más actuales, configuran al docente con un conjunto de cualidades pertinentes para las necesidades del siglo XXI, atento a todas las posibilidades para hacer atractivo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, de ser un profesional capaz de reflexionar críticamente su propia práctica pedagógica, en busca de guiar a sus estudiantes al logro de competencias necesarias para la inserción en la sociedad en permanente evolución, que demanda competencias docentes que se configuran desde lo humano y lo profesional. Queda manifiesto que la competencia del docente y tutor no se limitan al ámbito de los conocimientos, habilidades y destrezas, sino también al actitudinal y más aún emocional.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

La competencia del tutor según González (2002) se define una integración de habilidades y funciones motivacionales, cognitivas, recursos personológicos e incluso psicológicos manifestados en la calidad de la actuación profesional de sujeto. En la Tabla 4, se señala la perspectiva de Ibañez y Montero, de las competencias convenientes para el tutor universitario.

**Tabla 4***Competencias del tutor*

<b>Autor</b>	<b>Ibáñez (2004)</b>	<b>Montero (2009)</b>
<b>Competencias</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Competencias generales dirigidas a pensamiento crítico, resolutivo, proactivo y creativo.</li> <li>2. Competencia emocional y social: que incluye aspectos de motivación, trabajo en equipo, colaboración y comunicación.</li> <li>3. Competencias metodológicas y técnicas: ordenado de acuerdo con la metodología, exploración, técnicas, plan y tarea.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexible, espontáneo y explorador.</li> <li>2. Se relaciona con los demás, conducta humanista y comprometida, empático ante el logro de los demás.</li> <li>3. Trabaja en equipo y en grupo, son relacionales.</li> <li>4. Aprende continuamente</li> <li>5. Vocación de servicio, por eso sus investigaciones son pertinentes y solucionan problemas.</li> <li>6. Proactivo de la investigación y ético al respecto.</li> <li>7. Es creativo, perseverante, reflexivo y crítico.</li> </ol>

*Nota:* Montero, C. (2009). Motivación y gerencia en investigación. Ibáñez (2004). La planeación del currículo universitario basado en competencias conductuales.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Al aproximarse a las competencias del docente y del tutor, es apreciable que como agentes de la educación existen propósitos compartidos, así como, habilidades de interacción, socialización y comunicación entre otras.

Las competencias del docente son amplias y van desde las funciones propias del proceso enseñanza-aprendizaje, hasta aquellas encontradas en el curriculum oculto que muchas permiten el puente con el contexto de aplicación y el mundo laboral. Para que las competencias docentes puedan desarrollar las profesionales en los estudiantes, se deben integrar un conjunto de condiciones relacionadas con la investigación, la difusión, el manejo del quehacer educativo, la calidad de la función docente, el liderazgo y competencias socioemocionales.

Las competencias del docente comparten en gran medida las habilidades requeridas por el tutor. Incluso, la acción tutorial en sí se considera también como una estrategia didáctica según Hernández et al. (2015) como se caracteriza en la Tabla 5.

**Tabla 5**

*Tipos de Estrategias didácticas, incluida la Tutoría*

Tipos	Características
Clase magistral	Su validez está en la manera, en el espíritu que se le impregna cuando se le utiliza en la sesión de clase (Velásquez, 2011).
Exposición	Desarrolla en el estudiante seguridad para comunicarse y exponer sus ideas (Herrán, 2009).
Posibilitar la pregunta	Esta técnica exige el análisis y la síntesis de la información obtenida; despierta críticas de sus propias ideas y de las de los demás (Villa y Poblete, 2007).
Lluvia de ideas	Fomenta la creatividad individual y aporta al grupo para sacar adelante la solución

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

	a los problemas y a los retos en su desempeño laboral (García, Sánchez, Jiménez y Gutiérrez, 2012).
Discusión	El estudiante pone a juicio su propio pensamiento, respetando y valorando la opinión y decisiones del otro, es crítico de sus ideas y de las de los demás (Portilho, 2009).
Trabajo de casos	El docente despierta el interés de los estudiantes por un caso específico, incentiva la indagación, promueve la comprobación de hipótesis y la solución de casos específicos (Chin ,2013)
Tutoría	Apoya el logro de competencias en los estudiantes de cualquier nivel educativo, ayudando a resolver problemas de desempeño académico, social y emocional (Alvarado, 2011).

*Nota:* Extraído de (I. A. Hernández et al., 2015)

Las competencias docentes integran un conjunto de condiciones relacionadas con la investigación, la difusión, el manejo del quehacer educativo, la calidad de la función docente, la cooperación y el liderazgo tanto en la institución y el aula como en el contexto del ejercicio de la docencia misma.

### **2.5 Competencia Laboral**

El concepto de competencia aplicado al ambiente laboral se ha ampliado cada vez más debido a su paralelismo con el entorno cambiante para el mercado laboral, viviendo cambios debió a la globalización, avances tecnológicas y nuevas necesidades en la población. Es por ello por lo que definir este concepto se extiende al análisis de las competencias esenciales para un puesto específico de trabajo (Ibarra, 1997). Sin embargo, Gallart (1995) sugiere no llegar a ser aislar estas competencias por el rol del puesto, sino agruparlas por ocupaciones. En este sentido,

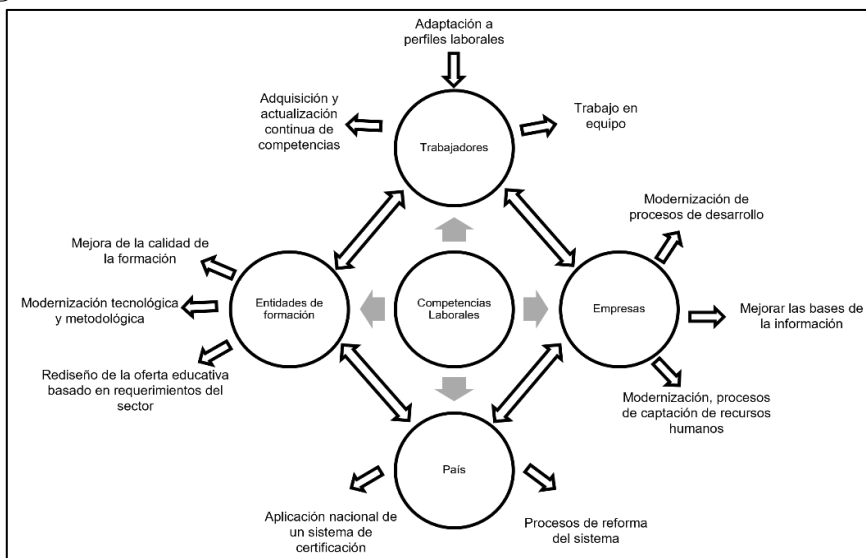
## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

hay diversidad de enfoques para clasificarlas, según su naturaleza, el estilo de trabajo y las necesidades clave de organización.

Para Alles (2011) Las competencias laborales provocan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Reconocida y legítima por una preparación institucionalizada, por ejemplo, una formación universitaria.

Para el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER, 1995) se trata de aptitudes adquiridas para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. La figura 2, muestra los posibles factores que influyen en la delimitación de un conjunto de competencias laborales, considerando 4 áreas; el trabajador, la empresa, la entidad formadora y el país.

**Figura 2**



Nota: basado en Salazar, T. S. (s.f.), tomado de Castillo (2019) “*El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia*”.

## 2.6 Competencia Emocional

La actividad académica de un docente y figuras formadoras similares como los tutores, guías, asesores, etc. que se desempeñan en los ambientes escolares incluye diversos tipos de competencias profesionales y laborales. En su ambiente laboral, es preciso que demuestren las competencias de tipo emocional. Hernández (2017) reflexiona en su investigación que la tarea del docente no solo es “enseñar, sino ser mediadores para favorecer competencias para la vida y por tanto es imprescindible dar énfasis ya no tanto al saber sino al ser”.

En este sentido, el docente como persona es merecedor de un análisis especial para comprender que es un elemento catalizador de la misma calidad en educación. Max Van Manen (2004) indica que el maestro debe tener un conocimiento que surja tanto de la cabeza como del corazón, haciendo referencia a la necesidad de complementar la acción educativa con las situaciones y ambientes de aprendizaje significativo, sensible y humano que deben brindar los maestros.

Saarni (1997, 2000) define a la Competencia Emocional como el conjunto de habilidades, capacidades y actitudes que están estrechamente interrelacionadas con el entorno social, mostrando autoeficacia para expresar emociones en las transacciones sociales.

Al respecto de dicha expresión emocional, Bisquerra (2007) aporta en su definición que las competencias emocionales son un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales y entiende que pueden agruparse en cinco bloques: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía personal, inteligencia interpersonal, habilidades de vida y bienestar.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Hué (2008) enfatiza una dualidad en la competencia emocional, por una parte, considera a las capacidades relativas a la mejora personal como el autoconocimiento, la autoestima, el autocontrol o la motivación, la creatividad, la capacidad para el cambio o para la toma de decisiones. Por otro lado, las capacidades requeridas para relacionarse con los demás como la empatía, la capacidad para establecer una adecuada comunicación para trabajar en equipo, para resolver conflictos, para analizar las necesidades de la sociedad o los mercados, para ser líderes en diferentes situaciones sociales.

Otros enfoques, incluyen la influencia de la capacidad emocional en la persona que la posee, tal como Ibarrola (2010) que considera que se trata de las habilidades que permiten interactuar con los demás y/o con uno mismo de forma satisfactoria, además de contribuir a la satisfacción interna, a la consecución de éxitos personales, profesionales incluyendo una adecuada adaptación al contexto.

Cabe hacer una distinción entre competencia e inteligencia emocional, Mayer y Salovey (1997) afirman que una competencia emocional se encuentra más orientada a la medición de niveles de logro que a capacidades cognitivas. Abraham (2004) y Oberst et al. (2009), concluyen que la inteligencia emocional es “potencialidad” que por sí sola es incapaz de determinar las competencias emocionales, ya que éstas dependen en gran medida de la estimulación del ambiente para manifestarse.

Por otro lado, la inteligencia emocional según el creador del concepto Goleman (1995), posee cinco principales componentes 1) autoconocimiento emocional (conciencia de uno mismo); 2) autocontrol emocional (autorregulación); 3) automotivación; 4) reconocimiento de emociones ajenas (empatía); y 5) habilidades sociales para las relaciones interpersonales.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

La competencia emocional pone el énfasis en la interacción entre persona y ambiente, y como consecuencia confiere más importancia al aprendizaje y desarrollo. Por tanto, tiene unas aplicaciones educativas inmediatas (Bisquerra & Escoda, 2007).

A continuación, se muestran en la Tabla 6, una breve clasificación de las competencias emocionales implicadas en el ámbito académico que incluye a los autores mayormente reconocidos en el área.

**Tabla 6**

*Clasificación de las Competencias Emocionales (CE) por autor*

<b>Goleman (1995)</b>	<b>Salovey y Sluyter (1997)</b>	<b>Saarni (1997;2000)</b>	<b>Bisquerra (2003)</b>	<b>Boyatzis y Mckee (2002),</b>	<b>Graczyk, y otros (2000), Payton, y otros (2000) y Casel (2006),</b>
Dimensiones	Dimensiones	Habilidades de la CE	Bloques	Dominios	Competencias Socio-Emocionales
1. Conciencia de sí mismo o Autoconciencia.	1. Cooperación	1. Conciencia del propio estado emocional	1. Conciencia emocional	1. Conciencia de uno mismo	1. Toma de conciencia de los sentimientos
2. Autorregulación o Control Emocional	2. Asertividad	2. Habilidad para discernir las habilidades de los demás	2. Regulación emocional	2. Autogestión	2. Sentido constructivo del yo (self)
3. Motivación	3. Responsabilidad	3. Habilidad para utilizar el vocabulario emocional y términos expresivos habitualmente disponibles en una cultura.	3. Autonomía personal	3. Conciencia social	3. Análisis de normas sociales 4. Tener en cuenta la perspectiva 5. Negociación 6. Buscar ayuda 7.
4. Empatía	4. Empatía	4. Capacidad para implicarse empáticamente	4. Competencia social	4. Gestión de las relaciones	Comunicación receptiva

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

5.Habilidades sociales o manejo de las relaciones	5. Autocontrol	5. Habilidad para comprender que el estado emocional interno no necesita corresponder con la expresión externa, tanto en uno mismo como en los demás 6. Habilidad para afrontar emociones negativas mediante la utilización de estrategias de autocontrol 7. Conciencia de que la estructura y naturaleza de las relaciones 8. Capacidad de autoeficacia emocional	5. Competencias para la vida y el bienestar	8. Fijar objetivos adaptativos 9. Manejo de los sentimientos 10. Cooperación 11. Identificación de problemas 12. Solución de problemas 13. Comunicación expresiva 14. Cuidado 15. Responsabilidad 16. Negativa 17. Respeto por los demás
---	----------------	---	---	---

---

*Nota:* Elaboración propia basado en los autores indicados

Es evidente que para desempeñar con éxito las funciones docentes, el profesorado no sólo necesita competencias académicas y pedagógicas, sino de forma específica de índole emocional (Perandones, Herrera y Lledó, 2013).

La puesta en práctica de programas de educación emocional requiere una formación previa del profesorado. En el apartado anterior, también se incorporó la clasificación de Bisquerra (2003), sin embargo, en sus estudios posteriores propone dar una formación al

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

profesorado que involucre competencias emocionales y así se transmitan a los estudiantes, dada la ausencia de estas capacitaciones (Bisquerra, 2005). En la Tabla 6, se muestra las competencias emocionales que proponen los autores Bisquerra y Fernández en la formación específica del docente.

**Tabla 7**

*Clasificación de las Competencias Emocionales del Docente*

<b>Bisquerra (2005) Competencias emocionales</b>	<b>Fernández, Palomero y Teruel (2009) Competencias socioafectivas</b>
1. Conciencia emocional	1. Autoconocimiento, autorregulación emocional, capacidad para expresar las emociones y tener equilibrio emocional
2. Regulación emocional	2. Autoestima
3. Autoestima	3. Empatía
4. Habilidades socioemocionales	4. Motivación
5. Habilidades de vida	5. Resiliencia
6. Bienestar subjetivo	6. Asertividad y habilidades sociales
	7. Capacidad para cooperar y trabajar en equipo y para colaborar con el entorno
	8. Capacidad para afrontar y resolver situaciones problemáticas y conflictos interpersonales
	9. Capacidad para tomar decisiones.
	10. Capacidad para afrontar el cambio y la incertidumbre
	11. Tener valores y una actitud positiva ante la vida

*Nota.* Elaboración propia basado en los autores indicados

EL rol del docente va más allá de impartir conocimientos y métodos de enseñanza-aprendizaje, también de comprender a los estudiantes, de interesarse por su espacio vital, por su

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

mundo de la vida: es decir, por lo que viven, por sus emociones, por lo que sienten, por lo que piensan. En este contexto, la educación emocional es un elemento fundamental para el profesorado, debiendo estar presente en los procesos de formación inicial y permanente. El docente y tutor deben ser eficaces para interpretar los estados emocionales de sus estudiantes, partiendo de reconocer los propios.

Fernández Berrocal & Extremera (2003) hacen hincapié en que no se concibe la enseñanza sin la participación de las emociones ya que enseñar y aprender son actividades inevitablemente emocionales por naturaleza, para dichos autores enseñar es un acto emocional por acción o por omisión, por diseño o por defecto.

Sin duda, la formación y desarrollo del docente o tutor en términos de competencias emocional, socioafectiva o socioemocional, cobra gran relevancia al ser una profesión humana de elevada interacción social. Para Fernández, Palomero y Teruel (2009) uno de los principales objetivos en la preparación de los maestros debería ser la formación integral de su personalidad, favoreciendo su proceso de crecimiento personal. Este entrenamiento puede favorecer un autoconocimiento y autoconciencia de las cualidades, emociones, madurez y actitudes que contribuyan al crecimiento personal.

Es importante que los maestros posean un equilibrio emocional y unas competencias socioafectivas que les permitan afrontar con serenidad, sin sentirse desbordados, culpables o quemados, las situaciones adversas e imprevisibles con las que se van a encontrar a nivel educativo e interpersonal (Braslavsky, 2006) así como vivir en paz consigo mismos y mantener una buena relación y comunicación con alumnos y compañeros. Los maestros que mantienen el entusiasmo y la tranquilidad, que no se culpabilizan y disfrutan de lo que hacen, que se

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

relacionan bien y respetan a los demás, son los que realmente tienen capacidad para crear un clima de bienestar y de felicidad que por sí mismo es educativo.

Es necesario que el maestro se conozca, que sepa lo que vive, lo que siente, desea o espera, que comprenda cómo se relaciona con los demás, cuáles son sus posibilidades y límites, y que sea dueño de sus emociones y de su vida. Estas son experiencias que vive el docente y tutor que puede compartir a sus estudiantes, logrando una congruencia entre lo que se piensa, dice y hace frente a grupo. De ahí que el docente o tutor, realmente identifique la importancia de los procesos socioafectivos, si no tiene una formación pegada a sus propias vivencias que le permita alcanzar una solidez personal. Sólo desde ella le será posible hacer frente a las situaciones conflictivas y a los procesos transferenciales que de forma inevitable se producen en el aula, mantener la serenidad ante los alumnos y ser un punto de referencia seguro para ellos.

El maestro con una actitud positiva siente amor por su profesión y los involucrados en su práctica, por ejemplo, sus estudiantes. Esto concede una visión positiva del ser humano, reconociendo que tiende al crecimiento y que posee un conjunto de potencialidades que es posible desarrollar.

Se tiene una meta en la cual creer dándole real valor a la Educación como un agente catalizador del cambio personal y social. Mantiene la ilusión y contagia a sus alumnos el deseo de aprender, lo que permitirá al alumno formar la emoción, lo que mueve, para desear aprender y avanzar. Fernández (2005) propone interpretar “el mundo de las emociones como espacio fundamental de la formación profesional”

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Estas actitudes se adquieren poco a poco a través de un aprendizaje vivencial, que va conduciendo a un cambio en las actitudes que se viven, permitiendo mirar la vida y a los otros de un modo renovado. Algunas de estas actitudes son las siguientes: autenticidad en la relación, saber escuchar en profundidad, generar una relación de persona a persona, manifestar cariño y ternura, respetar al alumno como persona, tener fe en sus posibilidades y potencialidades y en que podrá ponerlas en juego, tener paciencia, no juzgar ni criticar o etiquetar, no imponer sino ayudar al alumno a decidir por sí mismo, saber elogiar de manera sincera e incondicional, dar más importancia a la persona que a los problemas que tiene, poner por delante de la conducta las causas de ésta, manifestar interés e ilusión por el trabajo, mantener una actitud positiva hacia la vida, crear un ambiente que satisfaga las necesidades del niño y del adolescente, que esté libre de peligros y donde esté presente la naturaleza (Fernández Domínguez, 2005).

Es necesario adquirir competencias docentes con valor y significado para desarrollar la práctica educativa, que favorezca el crecimiento profesional de los egresados, con los valores, ética, humanismo y competencias socioemocionales. En estas circunstancias, el docente ha de ser competente a nivel laboral en el área socioemocional, involucrando habilidades que se vivencian en otras áreas de la vida, pero que sin duda podrían dejar un impacto muy positivo si se aplican también en el ámbito laboral.

### **2.7 Definiciones sobre Felicidad y conceptos asociados**

En este apartado, se estarán citando y analizando las definiciones de felicidad que han surgido a lo largo del tiempo y desde los diferentes enfoques teóricos. Se expresarán los factores que impactan en su definición y percepción, así como, el abordaje de otras definiciones que surgen alrededor del término con la finalidad de diferenciar y acotar el concepto de felicidad.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

En el año 1998, Martin Seligman asumió la presidencia de la Asociación Americana de Psicología, que marca el comienzo de estudios e investigaciones en psicología positiva, a través de descubrimientos, el respeto por la felicidad, la resiliencia, las emociones positivas, el flujo y las experiencias de bienestar (Silva & Silva, 2018).

La Psicología Positiva (Seligman, 2011) reside en una "visión positiva" de la naturaleza humana, por lo cual, el propósito es construir conocimiento vinculado a las relaciones entre sentimientos, aspectos positivos, calidad de vida, bienestar, percepción de satisfacción y felicidad humana. Los aspectos generales de la vida son aspectos relacionados con las emociones positivas (Silva & Silva, 2018).

Sin embargo, es posible evidenciar múltiples definiciones para el término, que denota la falta de consenso por parte de la mayoría de los autores que estudian el tema. Además, los diversos enfoques por campo del conocimiento (por ejemplo; psicología, economía y filosofía) trae limitaciones epistemológicas, que restringen su convergencia para una visión más unificada (Burrell y Morgan, 1979; Santos y Ceballos, 2013).

A lo largo de la historia de la humanidad la idea de felicidad siempre ha estado presente de maneras muy diversas y con intereses religiosos, filosóficos, políticos, económicos, de clase social y como dimensión psicológica del estado de bienestar del sujeto (Porrás Velásquez & Parra D'aleman, 2019)

Proveniente del latín. *felicitas*, *-ātis*, recibe el significado "estado de grata satisfacción espiritual y física (Real Academia Española, s.f., definición 1). La felicidad es una construcción simbólica polisémica con múltiples raíces filosóficas que aglutina sentidos de lo bueno y lo deseable para la vida humana (Rodríguez Araneda, 2014).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Históricamente la felicidad ha sido un referente de análisis y de investigación, para los griegos como Aristóteles y Filón fue importante hablar de la felicidad y según estos filósofos la felicidad se puede entender como un “estado” (Alesso, 2008). Se podría decir que estos estudios han sido fundamento para el desarrollo del constructo que actualmente se conoce como felicidad.

Progresivamente se fue haciendo referencia a las valoraciones, así como a las percepciones sobre la cualidad de la vida (Rodríguez, 2012). De este modo, en la filosofía moral clásica ha significado buena acción o virtud (Marías, 1987), en la religión cristiana es consecuencia de vivir de acuerdo con creencias asociadas al bien y a Dios (Martín Nieto, 1998). En la filosofía social moderna, es significativo de buenas condiciones de vida y en ciencias sociales significa disfrute subjetivo de la vida (Barrientos, 2006). Puede apreciarse, que el concepto se ha ido colocando en aspectos morales y culturales, haciéndolo más enriquecedor y complejo.

Bradburn (1969) la concibe desde una mirada más dialéctica, en donde se caracteriza por el grado en el que los sentimientos positivos predominan sobre los negativos. De este modo, se logra comprender por qué otras concepciones como la de Veenhoven (1991), plantean que la felicidad entonces se vuelve un criterio de calidad de vida y estabilidad. Otras concepciones similares la explican como cualquier cosa positiva y buena en la vida como la paz, longevidad, prosperidad, salud, que integre abundancia material, salud física, vida pacífica y alivio de la ansiedad ante la muerte (Xin hua, 1987; Wu, 1991 en Lu y Shih, 1997).

Al interior de la psicología se han desarrollado también diversas acepciones, en general influidas por las éticas de corte eudaimónico como por aquellas de corte hedónico-utilitarista (Rodríguez, 2012). Aristóteles, a través del concepto de eudaimonía, pone las bases de una

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

doctrina moral que identifica la felicidad con la posesión del bien o, más concretamente, con una actividad del alma de acuerdo con la virtud (Moccia, 2016).

Otro filósofo griego que difundió en la antigua Roma el concepto de eudaimonía fue Epicteto, discípulo de Sócrates. Epicteto llega a la conclusión de que se puede alcanzar una vida plena y feliz sólo si hacemos lo correcto y vivimos según las virtudes, sabiendo distinguir entre los bienes verdaderos y los bienes aparentes (salud, riqueza, posición social).

Desde el eudaimonismo se ha conceptualizado la felicidad como bienestar psicológico (Ryff, 1989), experiencia óptima (Csikszentmihalyi, 2000), conceptos afines como autorrealización (Maslow, 1968), vida plena y actualización de capacidades (Rogers, 1961; 1984). Inspirada en la ética aristotélica la felicidad es un estado psicológico de bienestar que incluye la salud y el pleno desarrollo del ser humano e implica la percepción de compromisos con los desafíos existenciales de la vida (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002).

Para Freud, la felicidad se consideraba como el equilibrio entre la expresión de nuestros instintos y el control de nuestros deseos, mientras que, para Maslow, la autorrealización y para Csikszentmihalyi, la felicidad es similar a la experiencia del flujo (Rhoden, 2009).

Por su parte, desde el hedonismo utilitarista, de inspiración anglosajona, la felicidad se concibe como bienestar subjetivo (Diener, 1984) y emoción básica (Fredrickson, 2001; Retana-Franco & Sánchez-Aragón, 2008).

El concepto de hedonismo se asocia a un filósofo griego del cuarto siglo antes de Cristo, Arístipo, quien propulsó la idea de que el objetivo en la vida debe ser experimentar la cantidad máxima de placer por lo que la felicidad se representaría como el conjunto de momentos de placer (Moccia, 2016).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

En esta perspectiva, la Felicidad es goce de vida y a su vez el grado en que un individuo evalúa la calidad global de su vida (Diener & Lucas, 1999; Veenhoven, 1984). Este juicio es subjetivo, ya que asume que cada persona entiende por felicidad algo distinto y se compone de elementos emocionales y cognitivos (Diener, 1984). No obstante, la psicología aún no ha logrado identificar una noción clara de este constructo (Moyano, 2008; Javaloy, 2008; Barrientos, 2008).

Según Argyle (1987), la felicidad se comprende como un estado emocional originado por los logros personales, involucrando desde lo que el individuo percibe como bienestar y paz interior, hasta llegar a complejos procesos mentales como la responsabilidad y el compromiso. Adicionalmente Argyle (2001) señala que la felicidad es capaz de producir pensamientos positivos, recuerdo de pensamientos felices, mayor creatividad para la solución de problemas y una evaluación positiva de las cosas. Se es conocida como una emoción que crea tranquilidad, optimismo, exaltación y plenitud. Sus pensamientos transitan en lo positivo de la emoción provocando que perdure la idea del “ser afortunado” al “ser feliz”.

Desde una mirada construccionista, en psicología social contemporánea podríamos decir que la felicidad es una construcción simbólica de naturaleza ético-teleológica, que refleja sentidos de lo bueno y lo deseable para la vida humana, siendo construida polisémicamente a lo largo de los desarrollos filósofos y socio históricos de la humanidad. La comunidad científica reconoce que no hay un contenido único y en función de lo mismo hay múltiples instrumentos para medir la felicidad. (Rodríguez Araneda, 2014).

Es posible apreciar que la definición de felicidad es una cuestión de constructos, en donde a su vez las personas responden a constructos diferentes y, por lo tanto, aquello que aparentemente podría ser una diferencia de una experiencia emocional, en realidad sea diferencia

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

entre los conceptos emocionales que tienen las personas que hablan diferentes idiomas o proceden de diferentes culturas (Hurtado de Mendoza, Fernández-Dols, Parrott & Carrera, 2010).

Desde el aspecto cultural, Seligman, Steen, Park, & Peterson (2005) a través de su instrumento de medición sobre felicidad evidencian que su máximo nivel representa a emociones de euforia y júbilo, es decir un elevado nivel de activación. Mientras que, en la cultura japonesa y la china el ideal de la representación del afecto positivo es de calma y tranquilidad, es decir, un ideal con bajo nivel de activación (Tsai, Knutson & Fung 2006; Uchida & Kitayama, 2009).

El concepto, según Vargas (2010), abracaría percepciones cotidianas que están detrás del término felicidad el cuál se usa cotidianamente también. Lo cual también lleva a revisar sus equivalentes más habituales en otros idiomas (como saadah, felicidad, glück, entre otros) para determinar su real grado de equivalencia.

En las investigaciones psicológicas es frecuente encontrar planteamientos como el de Czikzentmihaly & Wong (1991) que indican que “si uno fuese a elegir una única medición de bienestar subjetivo, felicidad (happiness)...sería candidato, porque toda persona parece entender lo que el concepto significa”. Es un concepto universal sujeto a la percepción de cada individuo, todos tienen su propia idea de lo que es la felicidad.

Del mismo modo, Lyubomirsky (2001, citando a H.M. Jones) indica que happiness hace referencia a “un constructo psicológico ‘el significado de lo que toda persona conoce, pero la definición de lo que nadie puede dar’”. La define como “la experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena” (2008, p. 48).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

En esta misma línea de razonamiento, pero en una versión levemente diferente, los investigadores plantean que dejan la interpretación de “happiness” en un plano puramente subjetivo, referido a lo que cada cual quiera entender por dicho concepto emocional (Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005; Myers & Diener, 1995).

Teniendo en cuenta esto, Ricard (2005) destaca en su definición de felicidad que se trata de un estado de realización interior, no el cumplimiento de deseos ilimitados que apuntan hacia el exterior. Dicha realización como búsqueda interna y no en el exterior, de ahí, que pueda considerarse propia de cada individuo.

Aún no hay consenso sobre si es un estado como el de “satisfacción” o una respuesta a eventos agradables de la vida, por su similitud y confusión con términos como bienestar subjetivo y alegría.

El propósito y el significado de la vida también se incluyen en esta categoría. Investigadores como Rogers, Maslow, Victor Frankl, todos basados en el humanismo, en consonancia con la visión de Aristóteles de la eudaimonia, entienden que la felicidad y el bienestar no son sinónimos, es decir, una vida eudaimónica va más allá del placer inmediato. (Snyder y López, 2009).

Aun así, la eudaimonia se caracteriza por sentimientos de autenticidad, compromiso, interés y se ha asociado con experiencias de significado y propósito en la vida, así como con el crecimiento personal (Henderson y Knight, 2012). Una de las áreas de estudio más relevantes en términos de se refiere a la eudaimonia, ha sido el significado de la vida, enfocándose en los aspectos que involucran a los seres humanos, para que puedan construir propósitos significativos para su existencia (Baumeister, Vohs, Aaker & Garbinsky, 2013).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

En la perspectiva hedónica, llamada bienestar subjetivo, el bienestar se concibe como una experiencia acumulativa de afectos en el trabajo y felicidad fomentada por la búsqueda del placer en el tiempo presente. En el hedonismo, la relación con las experiencias fugaces parece prevalecer la ausencia de preocupaciones sobre lo inmediato y la búsqueda de resultados a corto plazo, mientras que en el eudemonismo prevalecen el sentido y la capacidad de admirar, así como los resultados a largo plazo (Huta Y Ryan, 2010).

Autores como Ryan y Deci (2001) conciben que la felicidad es vivir una vida significativa y auténtica, a fin de realizar plenamente las fortalezas, virtudes, talentos y potenciales. En esta perspectiva, ser feliz es convertirse en lo que quiere ser y experimentar una vida con significado a lo pleno largo de su existencia.

Porras Velásquez & Parra D'aleman, (2019) hacen una crítica a la enfática búsqueda de la felicidad, como propósito o fin de la vida de los seres humanos actualmente que se ha convertido en una exigencia que obliga a gozar, disfrutar y ser feliz en todas las circunstancias y en todo momento. Esta obligación social de ser feliz lleva paradójicamente al sujeto a estados de angustia, malestar psicológico y sufrimiento insoportables. En pocas palabras, el discurso de la felicidad en el trabajo es realmente un doble discurso del mercado capitalista que no acepta la castración simbólica del ser hablante, del ser del lenguaje que somos los humanos.

Las definiciones más recientes del constructo consideran que el bienestar solo es una dimensión de la Felicidad (Fernández, 2015). Autores como Seligman y Sanín (2011, 2017) incorporan el sentido de lo que se hace y la gratificación.

La Felicidad, desde una vista más integrativa, es un fenómeno positivo multidimensional que puede caracterizar a las personas que experimentan disfrute, gratificación y sentido en su

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

vida (Seligman, 2011). Puede evaluarse de manera general o específica según el contexto de actuación de la persona (Sanín y Salanova, 2015).

Debido a esta rica diversidad de definiciones de felicidad en la cronología humana, conviene revisar los factores que impactan en la forma de conceptualizarla.

Según Lyubomirsky (2008), el 50% de la felicidad se atribuye a factores genéticos, es decir, se heredan, el 10% son factores circunstanciales como la riqueza, el dinero y la salud y el 40% es el resultado de las actitudes que las personas tienen hacia el mundo.

En el caso de los factores biológicos y genéticos, especialmente por criterio de edad, Widen & Russell (2008) encontraron que las categorías emocionales se modifican con la edad. Comienzan con categorías amplias relacionadas con las valencias positivas y negativas en los niños más pequeños y, posteriormente, se van diferenciando en categorías más específicas.

Thomas & Stock proponen que la edad interviene, ya que, en las poblaciones estudiadas con mayor rango de edad, se encontró una frecuencia asociada a significados como enfermedad y muerte. Furnham & Cheng (2000), identificaron que el género también juega un rol importante, según a las prioridades que muestra cada subgrupo. Las mujeres le daban más importancia al “factor soporte social y autoestima”, y en el caso de los varones, habría más relevancia en factor “seguridad”.

Un segundo concepto asociado a la felicidad es el de “Auténtica felicidad”, Seligman (2011), aporta que la verdadera felicidad 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. El indicador para medir es la satisfacción de la vida y en consecuencia el objetivo en este sentido sería incrementarla. Las fortalezas tienen una connotación positiva como rasgo de la

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

persona, valorada por derecho propio, la auténtica felicidad depende de la práctica de un conjunto de fortalezas determinadas.

Otro concepto, que también suele usarse indistintamente como felicidad es el de “satisfacción” como una reacción afectiva de agrado en relación con una realidad determinada, tiene que ver principalmente con lo que se siente y menos con lo que se piensa (Wright y Cropanzano, 2000). Algunos autores, más bien refieren una asociación de términos, al explicar que, para experimentar el bienestar, primero es necesario sentir y considerar que se han vivido experiencias satisfactorias (Zelenski, Murphy, & Jenkins, 2008).

Como cuarto concepto, se explica el de “Optimismo”, comprendido como un recurso que permite lidiar con la incertidumbre de los asuntos cotidianos. Un ángulo esperanzador de que los esfuerzos implicados en algo rendirán los resultados deseados (Avia & Vázquez, 2011). Para Carver & Scheier (2014), el optimismo no es fortuito, sino que, se debe a un sistema de creencias aprendidas en relación con los eventos próximos, los cuales se considera serán beneficiosos, basándose en información objetiva o subjetiva (Scheier et al., 1994).

El Optimismo se deriva de las experiencias tempranas, de la calidad y el tipo de relaciones que se hayan tenido con familiares, amigos y otras figuras importantes en la infancia (Avia, & Vázquez, 2011) de ahí que se señale como antecedente del bienestar y la Satisfacción con la Vida y en consecuencia de la felicidad (Vera-Villaroel, et al., 2016).

El quinto concepto, se refiere a la “Satisfacción vital” entendida como una reacción afectiva que se produce al comparar la realidad con las expectativas e intereses propios (Wright y Cropanzano, 2000). Por lo tanto, está relacionado a sentimientos de saciedad como resultado de una evaluación entre lo esperado y lo obtenido. Se trata de una valoración positiva que la persona

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

hace de su vida en general, o de aspectos particulares de ésta como personal, social, laboral, sanitario y ocupacional (Liberalesso, 2002). Es una medida típica de bienestar influenciada por las condiciones de vida y por la experimentación de afectos positivos y placer (Littlewood, 2008). Esta medida permite una rápida aproximación para saber qué tan contenta o descontenta está la persona con su vida en general.

El sexto concepto, el Bienestar subjetivo, es introducido por Diener (1994) y definido como “experiencia emocional placentera” siendo también, en algunos casos usado como sinónimo de felicidad. Este autor lo desglosa en tres partes que deben percibirse como contabilizadas de elevadas en el caso de las personales y el número de sentimientos positivos. Por el contrario, en su tercer parte como de nivel bajo en los sentimientos negativos.

Este concepto también parte de la autoevaluación de las personas, sobre los diferentes aspectos de su vida. Sin embargo, este concepto además de hacer un juicio afectivo implica uno de tipo cognitivo, revisando aspectos positivos y negativos, haciendo un juicio global acerca de la satisfacción con la vida. Para estos autores, bienestar subjetivo coincide con lo que la gente llama felicidad. En la revisión bibliográfica se encuentra que ambo términos son utilizados indistintamente (Gómez & Muñoz, 2016).

Interesante la aportación de Vera (2001), sobre la temporalidad y el juicio sobre el bienestar subjetivo, ya que considera que es como un corte de tiempo transversal para una persona. La intensidad y frecuencia de las emociones, los afectos positivos y negativos darían el juicio a la autorreflexión. García (2002) agrega, que el sujeto repara tanto en su estado anímico presente como en la congruencia entre los logros alcanzados y sus expectativas sobre una serie

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

de dominios o áreas vitales. En suma, una revisión sobre la satisfacción con su vida, lo cual abarca un mayor análisis cognitivo y personal.

Ryff y Singer (1998) consideran que el bienestar subjetivo va más allá de la estabilidad de los afectos positivos a lo largo del tiempo, e incorporan dimensiones que son independientes entre sí, tales como; los valores culturales: la autonomía, el crecimiento personal, la auto aceptación, los propósitos en la vida, el dominio del ambiente y las relaciones positivas con otros.

El bienestar subjetivo usa el término de felicidad como una experiencia y una actitud positiva (Alexandrova, 2005), por que se percibe agradable, además de relacionarse con otras emociones orientadas al compromiso y satisfacción con la vida.

El “Flow” o fluir es el octavo concepto a incorporar, ampliamente introducido en el ámbito de la Psicología positiva, además de ser relacionado con la felicidad, satisfacción vital y motivación intrínseca.

Uno de los autores más reconocidos en este tema es Mihaly Csikszentmihalyi (1998) quien describe el Flow como un estado y experiencia óptima en la cual, la persona se encuentra inmersa en una actividad o meta previamente fijada, lo cual le provoca, además, una sensación placentera que absorbe al sujeto.

Se vuelve un recurso para enfocarse en una actividad, impactando en la calidad de vida al permitir un importante grado de concentración, complementando el concepto de felicidad.

## 2.8 Concepciones sobre felicidad, Organización y contexto laboral

El presente apartado abordará los conceptos sobre organizaciones positivas, la integración del término felicidad en las organizaciones con el ambiente laboral y la definición de felicidad laboral.

Salanova (2008) señala que las organizaciones modernas buscan que sus colaboradores posean un conjunto de características dirigidas hacia la iniciativa personal, la motivación intrínseca, el compromiso personal y el empresarial.

¿Es posible hablar de organización y felicidad? Ayuso (2010) indica que es posible, si se logra una gestión de la felicidad en el entorno laboral que facilite perder miedo al cambio y aprovechar más las oportunidades que puedan ser dadas para desarrollarla.

Álvarez (2015), hace énfasis en que más que extrínseco, la felicidad en la organización depende de las personas. La organización solo será un factor externo que desarrolle estrategias para que el colaborador encuentre la felicidad laboral pero solo funcionará si este decide ser feliz (Cruz et al., 2015).

Por lo cual conviene, hacer la diferencia entre ser feliz en el trabajo o sentirse feliz por el trabajo hecho. El trabajo en sí mismo, no resultaría ser la felicidad, pero sí un medio por el cual generar experiencias de logro, compromiso y autorrealización al desarrollar plenamente el potencial humano.

Si bien, en gran parte depende del colaborador la experiencia de felicidad, no excluye a la organización de contribuir con sus recursos para generar espacios, situaciones, vivencias que la favorezcan, siendo las nuevas organizaciones positivas las seguidoras de este nuevo enfoque.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Las organizaciones positivas, comprenden que la felicidad en el trabajo otorga un grado de libertad al explorar la responsabilidad de cada colaborador de elegir transformar su mundo.

Porras Velásquez & Parra D'aleman (2019) aportan que encontrar esa forma de existencia y de trascendencia es el verdadero trabajo de todo ser humano.

Una organización positiva y su estilo de dirección, puede estar basada en un pensamiento estratégico que logre construir felicidad organizacional. Para Baker, Greenberg y Hemingway (2006) la base de la felicidad en organización son las emociones y comportamientos organizacionales. En estudios realizados por estos mismos autores, identificaron que los profesionales son más creativos y tienen más capacidad para provocar el cambio, cuando los líderes fomentan la colaboración, cooperación, responsabilidad y positivismo. Otros aspectos como las conductas de grupo como actitudes positivas, amabilidad, consideración y organización crean entornos más saludables. Aunado a esto, motivar a lograr retos y el compromiso con innovación disruptiva, son solo algunos aspectos que dan resultados satisfactorios en las experiencias de los miembros de la organización (Dutschke, 2013).

Hosie, Sevastos y Cooper (2007) refieren que felicidad organizacional es función de compromiso afectivo con la organización, bienestar en la función y satisfacción en el trabajo. Además, Paschoal y Tamayo (2008), indican que el mantener emociones positivas, el desarrollo del potencial y la autorrealización refuerzan esta felicidad en la organización.

La satisfacción laboral se entiende como una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionados con esa realidad (Wright y Cropanzano, 2000). Es el nivel de complacencia o agrado que la persona experimenta en relación con su realidad

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

laboral, y se refiere a la reacción afectiva con el trabajo visto como un todo, sin contemplar aspectos particulares de esta realidad (Wright y Cropanzano, 2000).

Arita (2005) define al bienestar subjetivo como un compuesto de dos componentes, el componente cognitivo o satisfacción laboral, y el componente afectivo que se refiere a la presencia de sentimientos positivos. Además, expone que una persona poseerá un alto bienestar subjetivo si expresa satisfacción con su vida y frecuentes emociones positivas, y solo infrecuentemente, emociones negativas y por el contrario, tendrá un bienestar subjetivo considerado bajo si el individuo expresa insatisfacción con su vida y experimenta pocas emociones positivas y frecuentes negativas. (Almendras et al., 2018)

Se sabe que la satisfacción laboral tiene efectos sobre diversas realidades, tales como la reducción del ausentismo, la evitación del trabajo, las quejas, los reclamos y los comportamientos desviantes como incivilidad, poco compromiso o violencia (Littlewood, 2008), lo cual resulta sumamente costoso para cualquier organización (Toro, Londoño, Sanín y Valencia, 2010). A su vez la satisfacción laboral aumenta los comportamientos de ciudadanía organizacional y el compromiso del personal, su motivación y el deseo de permanecer en la empresa (Cheng, Mauno, & Lee, 2014; Littlewood, 2008; Wilkin, 2012). Se trata de efectos diferentes a los que podría tener la felicidad laboral, ya que esta última es un concepto más global que el primero. No se limita a una reacción afectiva, sino que incluye, como hemos mencionado la experimentación de sentido de lo que se está haciendo, la sensación de gratificación y de disfrute (Sanín, 2017).

Del mismo modo que el término felicidad ha sido estudiado en la psicología positiva, lo ha sido también el de felicidad laboral. Desde este ámbito de conocimiento, la felicidad laboral

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

es una experiencia laboral entendida como un enriquecimiento y desarrollo en el área personal. Probablemente, aún muy acotado al objetivo de disfrutar en el trabajo, las tareas, roles y actividades que ahí correspondan hacer. Asignando un elevado grado de responsabilidad en la persona para lograr ese objetivo y en la organización por formar un contexto que dé la oportunidad de vincularlo con estados positivos.

Aún hace falta consenso de términos especialmente en el área científica, los factores sociales, culturales, ideológicos, filosóficos, económicos y emocionales contribuyen a ello. Ludeña (2019) refuerza una crítica a esta brecha conceptual y la relaciona con un perjuicio al diseño de políticas sociales y empresariales, ya que delegan la responsabilidad de ser feliz prácticamente en el individuo.

### **2.7 Definición de Tutoría y de los conceptos asociados**

El siguiente apartado, definirá los conceptos base sobre la tutoría, entre ellos la traída conceptual de acción tutorial, el tutor y el tutorado. También se puntualizará en las diferencias con conceptos relativos. Así como, una clasificación general de sus tipos.

Retomando las definiciones de Lázaro, Asensi y Rodríguez (1989) la tutoría es un proceso de apoyo para la orientación educativa, donde el profesor orienta sobre la adaptación al entorno, ritmo escolar y académico con el fin de encaminar positivamente en su rendimiento.

La tutoría involucra un conjunto de acciones tutoriales, descritas y delimitadas en las instituciones de Educación Superior (Márquez & Manrique, 2003).

Estas acciones implican la intervención formativa destinada al seguimiento de los estudiantes, la tipología de la intervención y las condiciones de su aplicación son las que

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

determinan el modelo tutorial a aplicar (Arbizu et. al., 2005). Anteriormente se relacionaba solo a la dirección de tesis, moldeando la tutoría como una asesoría instruccional. En las últimas décadas se ha añadido el concepto de tutoría como acompañamiento durante el proceso escolar (ANUIES, 2000).

El proceso formativo que implica la tutoría es de carácter socio-cognoscitivo, personalizado y dirigido a convertir a los novatos en individuos competentes, apoyándose de medios que contribuyan a la práctica, contacto con redes de expertos y en su caso la generación de conocimiento avanzado (Wenger, 2001). Sin embargo, también contribuye al apoyo entre pares del mismo nivel y de nivel más elevados en la formación.

Es importante, delimitar el concepto de tutoría con otras actividades académicas que pudieran generar confusión. En este caso, el término de la Asesoría académica que se caracteriza por tener objetivos ligados a la formación disciplinaria. En cambio la tutoría, busca la integración del estudiante al sistema educativo, permitiéndole la integración al ambiente escolar, apoyarlo en la identificación temprana de dificultades de aprendizaje o bajas en el rendimiento escolar canalizarlo a las instancias pertinentes para su apoyo (Márquez & Manrique, 2003).

Juarez (2004) enfatiza que la acción tutorial atendida desde los programas institucionales, busca un desarrollo integral de los estudiantes y no solo a las competencias cognitivas y procedimentales propias de los contenidos a enseñar.

Complementando la definición de tutoría, Monge (2009) incorpora que como función inherente al docente, se deben tomar en cuenta los factores académicos personales y emocionales

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

del estudiante, todos ellos interactuando en su proceso de aprendizaje sobre el desarrollo profesional y social.

La tutoría toma un valor fundamental en la calidad de la enseñanza, al ser un mediador y al plantear una educación más personalizada. Al respecto Gómez-Collado (2012) retoma que la acción tutorial es parte de la función docente de forma esencial antes las nuevas necesidades del currículo. El valor que implica que el docente genera una relación de ayuda que acompaña y orienta al estudiante, le genera aportaciones positivas al alumno. Siendo un proceso explícito en cuanto a la escucha de palabras, los sentimientos, los pensamientos y los estados de ánimo de la persona para facilitarle el proceso de autoconocimiento. Longas (2007) considera pertinente hacer del estudiante la figura protagonista de su propio crecimiento y maduración personal. Como otra característica de la acción tutorial, es la forma como se proporciona, en procesos individuales y grupales para asegurar una verdadera atención personalizada (Gómez-Collado, 2012).

Las definiciones de tutoría en general son complementarias y en una visión más integral, conviene resumir los puntos principales que cada autor propone para conceptualizarla. Latapi (1988) la sitúa como una relación pedagógica, donde el docente se convierte en un par de mayor experiencia, este enfoque hace un entorno más amigable para el estudiante creando un mejor lazo de confianza. Lázaro (1994) coincide en su importancia en el aprendizaje, además incluye que la tutoría busca soluciones o las adapta a las posibilidades de los estudiantes.

La Secretaría de Educación Pública (SEP, 2008), adicionalmente pone atención a la diversidad, al comprender los procesos contextualizado a una realidad multicultural de quienes se encuentran conviviendo en las aulas.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

La Universidad Autónoma de Yucatán (UADY, 2012) coincide en la relevancia pedagógica, la orientación y el apoyo al estudiante, agregando que, la tutoría estimula la potencialización de sus capacidades y la minimización de las debilidades surgidas en los procesos de aprendizaje.

Se puede resumir que la tutoría es una acción que implica un proceso sistemático e interactivo, que se realiza de uno a uno entre dos personas, donde los roles de tutor y tutorado son dinámicos de acuerdo con el momento y espacio. En este proceso, el tutor brinda apoyo personal en la toma de decisiones, lo que permite al tutorado desarrollar hábitos y capacidades a través de la reflexión; todo esto dentro de un ambiente académico cotidiano y relajado. (Farah-Ceh, 2014).

Como conceptos asociados a la acción tutorial se encuentra el de Mentoría que se caracteriza por tener un enfoque de intervención basado en un programa específico (Sanz, 2009). Por ejemplo, con objetivos dirigidos a la deserción escolar en el primer año de formación, en la transición cuando se incorporan a la vida laboral, en minorías sociales (económica, política y culturalmente) desfavorecidas o de exclusión social, entre otros.

Por otro lado, el Coaching en el contexto académico, es un proceso interactivo a través del cual un coach o entrenador, en este caso el docente, por ejemplo, asiste al estudiante con el fin de alcanzar ciertos objetivos fijados. La idea de esta figura es contar un nivel de especificidad que brinde una asesoría dirigida a la solución de problemas o conflictos, no se trata de enseñar sino de emplear los recursos de quien recibe el coaching para que por si mismo genere su aprendizaje. Se compone de cinco pasos: la observación, toma de conciencia, determinación de objetivos, actuación y medición (Gómez-Collado, 2012).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Las implicaciones que conlleva el cambio en la concepción del tutor están relacionadas de manera directa con las funciones que ha ejercido este, pero también con la transformación de dichas funciones han surgido diferentes modalidades de tutorías que van de acuerdo con los contextos en que se desarrollan. Las modalidades más comunes en el contexto de la educación superior en México se muestran en la Tabla 8, clasificando los tipos en primer lugar de acuerdo con el contexto en el que sucede.

**Tabla 8****Clasificación de los tipos de Tutoría**

<b>Tutoría de grupo (Arnaiz e Isus, 2004)</b>	<b>Tutoría de pares (Topping, 2009)</b>	<b>Tutoría académica (Beltrán y Suárez, 2003)</b>	<b>Tutoría en línea (Salazar, 2007)</b>
Favorece el pensamiento divergente, mostrando entre todas acciones cooperativas y solidarias.	Dos personas con características similares buscan soluciones afectivas ante las dificultades como el bajo rendimiento.	El estudiante requiere de apoyo e información, especialmente referidos al plan de estudios y trayectoria escolar.	La participación sucede en entornos virtuales de aprendizaje. Esto implica competencias del docente para desempeñarse en línea.

*Nota:* Esta clasificación responde a la manera y contexto como se imparte la tutoría.

Por otra parte, hay diferentes modalidades de tutoría, su uso dependerá de la finalidad de esta. Arnaiz (2001), describe 4 tipos; 1) Tutoría individual, en donde se trata de un acompañamiento uno a uno con el docente o tutor. 2) Tutoría de grupo, esta busca el desarrollo

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

del curriculum y estar en contacto con todo el salón. 3) Tutoría de la diversidad, es aquella que atiende a los alumnos de manera personalizada, según su ritmo de aprendizaje y capacidades. 4) la Cotutoría un segundo docente o tutor está presente como ayuda o refuerzo ante determinadas acciones.

Otro concepto relevante es el de Tutor, que, aunque ya se ha mencionado al delimitar a la acción tutorial, es conveniente incorporar otras características de este y su relevancia. El tutor es un profesor o docente con funciones específicas como la de ser una figura académica que orienta y canaliza al estudiante a los departamentos que su institución ha provisto para su atención psicológica, académica e incluso administrativa. Busca facilitar la formación de climas académicos integrales que contribuyan al desarrollo académico del estudiante (Márquez & Manrique, 2003).

Monge Crespo (2009) y Delgado (2005) coinciden en que el tutor es una pieza clave en el modelo de enseñanza que está centrado en el estudiante. Con el fin de promover y fomentar personas con sentido autónomo, responsable, con la capacidad de analizar críticamente los problemas que le rodean a intención de solucionarlos. Menchén (1999) menciona que esto es posible mediante el descubrimiento de la realidad y la cultura que rodea al estudiante.

Finalmente, pero no menos relevante y como razón de ser de la misma tutoría, así como, el moldeamiento del tutor de acuerdo con las necesidades y retos de los estudiantes en el presente siglo se continuará con definir el concepto de tutorado. García (2007) reitera que el alumno es el punto de partida y de llegada del proceso educativo, el sujeto sobre el que se centra la actividad educadora con miras de formarlo de manera integral.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Tutorado es todo aquel estudiante dispuesto a recibir ayuda de un tutor durante su trayectoria escolar (Rubio y Santos, 2006). Es quien recibe la atención personalizada por un tutor, a través de un conjunto de actividades dirigidas a que por sí mismo tome sus propias decisiones y aceptar las consecuencias de sus acciones (Curtidor, 2011). Siendo capaz de valorar las sugerencias de su tutor y tomar una decisión con respecto a recibir atención especializada si es necesario.

En general en el nivel educativo superior, concibe al tutorado como todo aquel alumno perteneciente a la institución, que cuenta con un tutor, para su adaptación y acompañamiento durante su ingreso, permanencia y egreso.

**CAPÍTULO 3. MARCO TEÓRICO, DE LA TEORÍA AL MODELO SOBRE LAS  
PERSPECTIVAS DE LA COMPETENCIA LABORAL, EMOCIONAL Y LA  
FELICIDAD.**

*Si quieres ser sabio, aprende a interrogar  
razonablemente, a escuchar con atención, a responder  
serenamente y a callar cuando no tengas nada que decir.*

*Johann Kaspar Lavater (1801)*

El siguiente apartado abordará los referentes teóricos, modelos y metodologías de trabajo sobre las competencias laborales y socioemocionales, la felicidad, así como, la implicación de estos en la acción tutorial.

### **3.1 Modelos de Competencias laborales**

Los modelos de competencias han revolucionado el ámbito empresarial y las organizaciones a nivel global. La necesidad de cumplir con cada vez más ítems sobre preparación académica, la experiencia laboral y el perfil en general, impone buscar explicaciones, modelo y metodologías que contribuyan a lograr efectos positivos en los contextos laborales.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Existen modelos teórico prácticos para el abordaje de las competencias laborales, uno de los más estudiados es el Modelo de Gestión por competencias, el cual trata de modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas y necesarias para un puesto de trabajo, además de permitir la flexibilización de la organización (Cruz y Peggy, 2002). Lago (2013) enlista las partes de una planificación basada en este modelo; 1) el Diseño y evaluación de los puestos de trabajo, 2) Reclutamiento y selección, 3) Planes de carrera, 4) Remuneración y compensación y 5) Formación y desarrollo.

George Miller (2001) desarrolló un modelo de competencia profesional representado en una pirámide compuesta de cuatro niveles que constituyen el conocimiento y comportamiento del individuo, y cuyo resultado es la calidad profesional. Considera como base el saber, saber cómo, mostrar y hacer. Este modelo, muestra un paralelismo con las competencias profesionales que se adquieren en una formación institucional.

El modelo de competencias que propone Martha Alles, (Alles, 2005) se compone de identificar y definir inicialmente las competencias que deben tener los trabajadores, de ahí que las organizaciones por lo general tengan ya un listado de las competencias laborales deseables y su descripción. De ahí que se debe partir de la información estratégica de la organización, esto es, desde su misión visión y todo lo relacionado con sus estrategias.

### **3.2 Teorías y modelos sobre las competencias socioemocionales**

El recorrido histórico sobre las teorías y modelos acerca de las emociones humanas y su influencia en la interacción social ha sido plenamente estudiado. Desde la perspectiva biológica, psicológica-conductual y por la influencia del entorno. En este apartado se expresarán algunas de

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

las clasificaciones más frecuentes sobre emociones para poder abordar los Modelos sobre emociones implicados en el ámbito académico y las competencias socioemocionales.

Entre los marcos teóricos generados en las últimas décadas, se encuentran los provistos por la Psicología Positiva, en este sentido Fredrickson (2001) presenta la “teoría abierta y construida de las emociones positivas”, en la que pone de relieve que «las emociones positivas amplían el repertorio de las ideas y acciones de las personas, las cuales, a su vez, sirven para crear los recursos personales perdurables, incluyendo los recursos intelectuales, físicos, psicológicos y sociales» (Moccia, 2016). Las emociones suceden porque tienen una función propia para la vida, supervivencia e incluso para el desarrollo del ser. Es de esperar que las emociones positivas también tengan sus implicaciones en la naturaleza humana.

Retomando a Vecina-Jiménez (2006) en su análisis a esta teoría, las emociones como la alegría, el entusiasmo, la satisfacción, el orgullo, la complacencia, etc., comparten la propiedad de ampliar los repertorios de pensamiento y de acción de las personas llevándolas a crear nuevos recursos a emplear en circunstancias incluso desagradables.

Desde un punto de vista biológico, Johnson-Laird y Oatley (1989, 2000) mencionan que las emociones básicas serían cinco estados fisiológicos con señales distintivas propias y serían las piedras fundamentales sobre las cuales se estructurarían las otras emociones complejas. Ellas serían: happiness (felicidad), sadness (tristeza), fear (miedo), anger (ira) y disgust (asco).

Una de las clasificaciones más adaptable al contexto educativos la que proponen Fernández-Abascal, Martín y Domínguez (2001), se muestran en la Tabla 9.

**Tabla 9**

*Clasificación de las emociones según Fernández-Abascal, Martín y Domínguez (2001)*

Tipo de emoción	Características generales
Emociones primarias	Presentes en todas las personas y culturas. Aunque tienen un alto componente genético, son modelables a través del aprendizaje y la experiencia.
Emociones secundarias	Sus respuestas difieren entre unas personas y otras. Van a depender del desarrollo individual de cada sujeto
Emociones positivas	Son el resultado una valoración de las situaciones como beneficiosa, por lo que implican sentimientos agradables. Movilizan escasos recursos para su afrontamiento. Un ejemplo es la felicidad.
Emociones negativas	Resultan de una valoración de la situación como nociva y desagradable.
Emociones neutras	Son aquellas que no producen intrínsecamente reacciones ni agradables ni desagradables, sino que tienen como finalidad facilitar la aparición de posteriores estados emocionales.

Nota: Basado en García (2017)

Uno de los modelos más estudiados por sus características cuantitativas es el biológico, desde la neurología Barbey et. al., (2014) determinaron mediante escáneres cerebrales que las regiones cerebrales que se activan cuando se utiliza la inteligencia normal, son las mismas cuando se utiliza la inteligencia emocional. Encontraron que la corteza prefrontal encargada del procesamiento de sentimientos de recompensa, regulación del comportamiento, atención, memoria, planificación, y la corteza parietal encargada de procesar información sensorial, coordinación y procesamiento de lenguaje, son áreas que se conectan y que manejan las habilidades cognitivas y habilidades sociales y la capacidad para comprender al otro; lo que hace

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

más sentido entender por qué los programas de inteligencia emocional, trasciende también en otras áreas como la conducta (Barbey et al, 2014).

Otro Modelo para entender cómo se procesan las emociones, son relacionados a la Inteligencia Emocional (IE), desde Goleman (1995) a los investigadores Salovey y Mayer (2000), han dejado de manifiesto que el término de inteligencia emocional es un término que está en construcción. Fuertemente criticado por el área científica, pero en absoluto descartado por otras áreas profesionales, se recoge más bien como modelos mixtos. Fernández Berrocal y Extremera (2006) exponen que “el modelo mixto es una visión muy amplia que concibe la inteligencia emocional como un conjunto de rasgos estables de personalidad, competencias socioemocionales, aspectos motivacionales y diversas habilidades cognitivas”. Esta idea permite estudiar a la inteligencia emocional en un concepto más abierto que solo un tipo más de inteligencia. La IE como capacidad involucra poder percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás promoviendo un crecimiento emocional e intelectual" (Mayer y Salovey, 1997).

Goleman (2002) también ha propuesto un modelo de competencias emocionales, compuesto por cuatro grupos; 1) Autoconciencia, el conocimiento de nuestras preferencias, sensaciones, estados y recursos internos; 2) Autocontrol, manejo de nuestros sentimientos, impulsos, estados y necesidades internas; 3) Conciencia social, reconocimiento de los sentimientos, preocupaciones y necesidades de otros, y 4) Manejo de las relaciones, la habilidad para manejar bien las relaciones y construir redes de soporte. Este modelo combina distintos paradigmas, como el cognitivo, conductista, constructivista y el de desarrollo, que más allá de ser excluyentes entre sí, hay oportunidad para investigar su interacción y pertinencia en el desarrollo

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

de otras competencias. En la Tabla 10, se enlista el inventario de habilidades emocionales de Goleman, clasificados por las competencias que propone.

**Tabla 10**

*Inventario de habilidades emocionales de Goleman*

---

**Autoconciencia (Self-awareness)**

- Autoconciencia emocional: reconocimiento de nuestras emociones y sus efectos
- Acertada autoevaluación: conocimiento de nuestras fortalezas y limitaciones.
- Autoconfianza: un fuerte sentido de nuestros méritos y capacidades

---

**Autodirección (self-managment)**

- Autocontrol: control de nuestras emociones destructivas e impulsos
- Fiabilidad: muestra de honestidad e integridad
- Conciencia: muestra de responsabilidad y manejo de uno mismo
- Adaptabilidad\_ flexibilidad en situaciones de cambio u obstáculos
- Logro de orientación: dirección para alcanzar un estándar interno de excelencia

---

**Aptitudes sociales (social-awareness)**

- Influencia: tácticas de influencia personal
- Comunicación: mensajes claros y convincentes
- Manejo de conflicto: resolución de desacuerdos
- Liderazgo: inspiración y dirección de grupos
- Cambio catalizador: iniciación y manejo del cambio
- Construcción de vínculos: creación de relaciones instrumentales

---

**Relaciones de dirección (relationship management)**

- Trabajo en equipo y colaboración
- Creación de una visión compartida en el trabajo en equipo
- Trabajo con otros hacia las metas compartidas

---

*Nota:* Extraído de Boyatzis et al. (2000)

Un tercer modelo, que implica más de un tipo de inteligencia es el descrito por Gardner (1995) ha constituido una propuesta innovadora ya que coloca a la inteligencia como una característica cognitiva dinámica y flexible. Cambiante por las experiencias del individuo y por la interacción entre los factores biológicos y ambientales.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Propone un modelo cognitivo donde participan inteligencias como la musical, la naturalista y la corporal, además de elementos vinculados con el desarrollo emocional, tales como la inteligencia intra e interpersonal. En 1999, hace una actualización de la definición de las inteligencias múltiples, considerando así el potencial biosociológico para procesar información que se puede activar en un marco cultural para resolver problemas o crear productos que tienen valor para una cultura. En la Tabla 11 se describen las inteligencias que abarca el modelo de Gardner.

**Tabla 11***Inteligencias múltiples: Definiciones*

<b>Lógico-matemática</b>
Capacidad para usar los números de manera efectiva y de razonar adecuadamente. Incluye la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas, las afirmaciones y las proposiciones, las funciones y otras abstracciones relacionadas.
<b>Lingüístico-verbal</b>
Capacidad de usar las palabras de manera efectiva en forma oral o escrita. Incluye la habilidad en el uso de la sintaxis, la fonética, la semántica y los usos pragmáticos del lenguaje (la retórica, la mnemónica, la explicación y el metalenguaje)
<b>Corporal-kinestésica</b>
Capacidad para usar todo el cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos, y la facilidad en el uso de las manos para transformar elementos, incluye habilidades de coordinación, destreza, equilibrio, flexibilidad, fuerza y velocidad, así como también la capacidad cinestésica y la percepción de medidas y volúmenes.
<b>Espacial</b>
Capacidad de pensar en tres dimensiones, permite percibir imágenes externas e internas, recrearlas transformarlas o modificarlas, recorrer el espacio o hacer que los objetos se recorran y producir o decodificar información gráfica.
<b>Musical</b>

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

---

Capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales. Incluye la sensibilidad al ritmo, al tono y al timbre.

---

**Interpersonal**

---

Capacidad para entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos

---

**Intrapersonal**

---

Capacidad para construir una percepción precisa respecto de sí mismo y de organizar y dirigir su vida

---

**Naturalista**

---

Capacidad para distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio ambiente, objetos, animales o plantas.

---

*Nota:* Tomado de Gardner (1993)

El siguiente Modelos es el de Mayer y Salovey (1997) proveniente de las teorías cognitivas, específicamente en las teorías del procesamiento la información. En primer clasifica las habilidades entre básicas y complejas, construyéndolas en diferentes niveles jerárquicos, iniciando por poder percibir las emociones y evaluarlas hasta el punto de regularlas. La Tabla 12 muestra las habilidades en el orden mencionado donde las habilidades enumeradas como cuatro, serían las más básicas.

**Tabla 12**

*Reformulación del modelo de habilidad de Inteligencia Emocional por Mayer y Salovey (1997)*

<b>Inteligencia Emocional</b>			
1. Regulación de las emociones			
Habilidad	Habilidad	Habilidad	Habilidad
para designar las diferentes emociones y reconocer las relaciones entre la palabra y el propio	para reflexionar sobre emociones y determinar la utilidad de la información proporcionada.	para regular nuestras emociones y la de los demás sin minimizarlas ni exagerarlas.	para vigilar reflexivamente nuestras emociones y las de los otros y reconocerlas.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

significado de la emoción.

2. Comprensión y análisis de las emociones: conocimiento			
Habilidad para designar las diferentes emociones y reconocer las relaciones entre la palabra y el propio significado de la emoción.	Habilidad para entender las relaciones entre las emociones y las diferentes situaciones a las que obedecen.	Habilidad para comprender emociones complejas y/o sentimientos simultáneos de amor y odio.	Habilidad para reconocer las transiciones de unos estados emocionales a otros.
3. La emoción facilitadora del pensamiento			
Las emociones facilitan el pensamiento al dirigir la atención a la información importante.	Las emociones pueden ser una ayuda al facilitar la formación de juicio y recuerdo respecto a emociones.	Las variaciones emocionales cambian la perspectiva fomentando la consideración de múltiples puntos de vista	Los diferentes estados emocionales favorecen acercamientos específicos a los problemas.
4. Percepción, evaluación y expresión de las emociones.			
Habilidad para identificar nuestras propias emociones	Habilidad para identificar emociones en otras personas, diseños, arte... a través del lenguaje, sonido...	Habilidad para expresar adecuadamente nuestros sentimientos y las necesidades asociadas a los mismos.	Habilidad para discriminar entre expresiones emocionales honestas y deshonestas.

Nota: Adaptado de Mayer, J. D., Salovey, P. (1997).

Este modelo divide el potencial cognitivo capacidades de inteligencias intrapersonal y las de inteligencia interpersonal. La tabla 13, expresa 39 capacidades clasificadas en estos dos grupos.

**Tabla 13**

*Modelo PEFUR 2016*

Capacidades de inteligencia intrapersonal	Capacidades inteligencia interpersonal
---	--

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Percepción y expresión	<p>1-Reconocer sus emociones debidas al estado físico, sentimientos y pensamientos</p> <p>3-Percibir contenido emocional en el entorno, artes visuales y música</p> <p>5-Entender manifestaciones emocionales según su contexto y cultura</p>	<p>2-Percibir emociones de otros por tono de voz, expresión facial, lenguaje y comportamientos</p> <p>4-Expresar sus emociones con exactitud cuando se desea</p> <p>6-Distinguir expresiones emocionales exactas e inexactas</p> <p>7-Reconocer sinceridad y precisión en la expresión de otros</p>
Facilitación	<p>1-Generar emociones como ayuda en los procesos de juicio y memoria</p> <p>2-Priorizar pensamiento dirigiendo la atención en función del sentimiento presente</p> <p>3-Movilizar emociones para múltiples enfoques</p> <p>4-Seleccionar problemas que vayan con su estado emocional actual para facilitar el proceso cognitivo</p>	<p>5-Generar emociones para entender experiencias de otro</p> <p>6-priorizar pensamiento dirigiendo la atención en función del sentimiento presente</p> <p>7-Movilizar emociones para múltiples enfoques</p> <p>8-Seleccionar problemas que vayan con su estado emocional actual para facilitar el proceso cognitivo</p>
Uso	<p>1-Etiquetar emociones y reconocer relaciones entre ellas</p> <p>2-determinar antecedentes, significados y consecuencias de las emociones</p> <p>3- Detectar situaciones con potencial de suscitar emociones</p> <p>4-Distinguir entre estados y emociones</p> <p>5-Entender emociones complejas y mezcladas</p> <p>6-Reconocer evolución probable de las emociones, como de ira y satisfacción</p> <p>7-Vislumbrar futuros sentimientos en general o bajo ciertas circunstancias (pronóstico efectivo)</p> <p>8-Reconocer referencias culturales en la evaluación de las emociones</p>	<p>9-Etiquetar emociones y reconocer relaciones entre ellas</p> <p>10-determinar antecedentes, significados y consecuencias de las emociones</p> <p>11- Detectar situaciones con potencial de suscitar emociones</p> <p>12-Distinguir entre estados y emociones</p> <p>13-Entender emociones complejas y mezcladas</p> <p>14-Reconocer evolución probable de las emociones, como de ira y satisfacción</p> <p>15-Vislumbrar futuros sentimientos en general o bajo ciertas circunstancias</p> <p>16-Reconocer referencias culturales en la evaluación de las emociones</p>
Regulación	<p>1-Permanecer abierto a sentimientos positivos y negativos y a la información que estos proveen</p> <p>2-Potenciar o desechar emociones por su utilidad</p>	<p>6- Supervisar las reacciones emocionales para determinar si son razonables</p> <p>7-Evaluar estrategias para mantener, reducir o intercambiar una respuesta emocional</p>

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

3- Supervisar las reacciones emocionales para determinar si son razonables	8-Gesrtionar eficazmente sus emociones para lograr el resultado deseado
4-Evaluar estrategias para mantener, reducir o intercambiar una respuesta emocional	
5-Gestionar eficazmente sus emociones para lograr el resultado deseado	

Nota: Tomado de Mayer, Caruso y Salovey (2016)

El Modelo EQ- Map de Oriolo y Cooper, según Trujillo (2005) incluye 5 aptitudes como el entorno habitual, conciencia emocional, competencias, valores y actitudes con subescalas independientes para ser cuantificadas. La Tabla 14, relaciona el tipo de aptitud con la subescala que la evalúa.

**Tabla 14**

*Aptitudes y subescalas del Modelo Oriolo-Cooper*

<b>Aptitudes</b>	<b>Subescalas</b>
Entorno habitual	Sucesos de la vida- presiones del trabajo. Presiones personales autorrealización e independencia.
Conciencia emocional	Conciencia emocional de uno mismo. Expresión emocional. Conciencia emocional de otros.
Competencias	Intención. Creatividad. Elasticidad. Conexiones interpersonales. Descontento constructivo.
Valores	Compasión. Perspectiva. Intuición radio de confianza. Poder personal. Integridad.
actitudes	Salud general. Calidad de vida. Cociente de relaciones. Optimo rendimiento.

Nota: Tomado de Trujillo (2005)

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Otro modelo de inteligencia emocional es el que propone Bar-On (2000) quien también propone instrumentos de medición y una clasificación de 5 áreas que componen a la inteligencia emocional, con rasgo de tipo persona e interpersonal., cabe señalar que estos modelos toman en consideración capacidades para percibir áreas de importancia para la felicidad. En la Tabla 15, se puede observar la clasificación de rasgos involucrados en cada componente de la inteligencia emocional desde la perspectiva de Bar-On.

**Tabla 15**

*Modelo de inteligencia emocional rasgo de Bar-On*

	<b>Rasgos personales</b>	<b>Rasgos interpersonales</b>
<b>Percepción de uno mismo</b>	Autoconcepto Autoconciencia emocional Autorrealización	
<b>Expresión de uno mismo</b>	Asertividad Expresión emocional Independencia	
<b>Componente interpersonal</b>		Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social
<b>Toma de decisiones</b>	Control del impulso Resolución de problemas Objetividad	
<b>Manejo del estrés</b>	Flexibilidad Tolerancia al estrés Optimismo	

*Nota:* Tomado de Belykh (2019) a partir de los datos de Bar-On, 1997

Este modelo ofrece una interesante conceptualización de la inteligencia emocional sustentada y centrada en su mayor parte en el mundo interior del individuo. Se destaca por el aspecto de responsabilidad social propio de la perspectiva humanista y determinante a nuestro parecer en todo concepto de inteligencia, ya que al no buscar el bien común, alguien con un cociente intelectual elevado sólo se puede calificar como ingenioso o ágil mentalmente, y se

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

reviste de manto intelectual al dirigir su capacidad mental a un bien mayor que a un simple provecho personal o de un grupo cercano de personas. (Belykh, 2019)

El modelo desarrollado por Bar-On introduce el término cociente emocional (EC), el cual, relacionado con la IE, señala que la esfera emocional y la cognitiva contribuyen en igual medida a las potencialidades de una persona; es decir que esta confluencia explica cómo un individuo se relaciona con las personas que lo rodean y con su ambiente. Si bien Bar-On, con el objeto de sostener su afirmación, ha conducido estudios que buscan la relación de la IE con la salud física y psicológica, la interacción social, el rendimiento escolar y laboral, bienestar subjetivo y la realización del ser. De esta misma forma el modelo ha encontrado su aplicabilidad en diversos contextos, como el laboral, educativo, médico clínico y de investigación en programas de prevención (Mancini & Trobini, 2011).

Por otro lado, los expertos que han puesto en discusión el modelo de Bar-On se refieren en fuerte medida al interrogante que suscita la etiqueta de la dimensión psicológica, que describe el modelo con el término Inteligencia Emotiva como un conjunto de características personales ligadas a las emociones (D'Amico,2008).(Mejía, 2013). En la Tabla 16 se explican los componentes implicados:

**Tabla 16**

*Componentes del modelo de inteligencia emocional social de Bar-On*

<b>Componente</b>	<b>Elementos del componente</b>
Componente intrapersonal	Evalúa la autoidentificación general del individuo, la conciencia emocional, la asertividad, la autorrealización e independencia emocional, la autoconciencia y la autoevaluación.
Componente interpersonal	La empatía, la responsabilidad social, las relaciones sociales.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Componente de manejo de emociones	La capacidad para tolerar presiones y la capacidad de controlar impulsos
Componente de estado de ánimo	El optimismo: se refiere a la capacidad de ser optimista y de saber disfrutar de la presencia de otros, además de conservar una actitud positiva ante situaciones adversas. Satisfacción: se refiere a la capacidad de estar satisfecho consigo mismo y de la propia vida.
Componente de adaptación-ajuste	Este componente se refiere a la capacidad del individuo para evaluar correctamente la realidad y ajustarse de manera eficiente a nuevas situaciones, así como su capacidad para crear soluciones adecuadas a los problemas diarios. Incluye las nociones de prueba de la realidad, flexibilidad y capacidad para solucionar problemas.

Nota: Tomado de Bar-On et al., 2000

### 3.3 Modelos de Competencia Emocional en el entorno educativo

En este apartado se abordarán dos modelos guía para la presente investigación, por un lado, el enfoque de competencias emocionales del autor Bisquerra que las divide en 5 dimensiones. Por otra parte, las competencias emocionales que se desprende del Modelo de Aprendizaje Socioemocional aplicado en el Norte de América.

#### 3.3.1 Modelo de las 5 competencias Emocionales de Bisquerra

El Modelo de las 5 competencias Emocionales de Bisquerra (2007) afirma que el profesorado emocionalmente competente está mejor preparado para relacionarse de manera positiva y adecuada con la comunidad educativa, aumentando la eficiencia de la educación. En las aulas, cada día surgen infinidad de dificultades a las que hacer frente, como pudieran ser: el absentismo escolar, la falta de motivación e interés por el estudio por parte de los alumnos y/o las inadecuadas relaciones interpersonales entre ellos.

Todo ello, como uno fácilmente puede comprender, desemboca en un ambiente nada favorecedor para el aprendizaje. A su vez, la propia situación de los docentes, inmersos en el

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

cumplimiento de normas, pautas y gestiones requeridas por las autoridades, con tiempos y recursos bastantes limitados, pendientes de realizar gestiones y actividades propias de la escuela, así como envueltos en sus propios problemas personales, no ayuda a que la situación inicial mejore (Hernández, 2017).

En la siguiente Tabla 17 se muestra los cinco bloques en los componentes de las competencias emocionales, los cuales son necesarios para expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales.

**Tabla 17**

*Componentes de las competencias emocionales según Bisquerra*

<b>Bloque conciencia emocional</b>	<b>Bloque de Regulación emocional</b>	<b>Bloque de Autonomía emocional</b>	<b>Bloque de Competencia social</b>	<b>Bloque de Competencias para la vida y el bienestar</b>
Toma de conciencia de las propias emociones	Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento	Autoestima	Dominar las habilidades sociales básicas	Fijar objetivos adaptativos
Dar nombre a las emociones	Expresión emocional:	Automotivación	Respeto por los demás	Toma de decisiones en situaciones personales, familiares, académicas, profesionales, sociales y de tiempo libre, que acontecen en la vida diaria
Comprensión de las emociones de los demás	Regulación emocional	Actitud positiva	Practicar la comunicación receptiva	Buscar ayuda y recursos
	Habilidades de afrontamiento	Responsabilidad	Practicar la comunicación expresiva	Ciudadanía activa, cívica, responsable, crítica y comprometida.
	Competencia para autogenerar emociones positivas	Auto-eficacia emocional	Compartir emociones	Bienestar subjetivo

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Análisis crítico de normas sociales	Comportamiento pro-social y cooperación	Fluir
Resiliencia para afrontar las situaciones adversas que la vida pueda reparar.	Asertividad	
	Prevención y solución de conflictos	
	Capacidad de gestionar situaciones emocionales	

### 3.3.2 Aprendizaje social y Emocional (SEL)

En el marco de trabajo utilizado por CASEL (“Collaborative for Social and Emotional Learning”, Colaboración para la Enseñanza Socioemocional), aplicado especialmente en la educación de América del Norte. se identifican cinco competencias básicas que, cuando se priorizan en todos los entornos favorecen el desarrollo integral de los docentes.

Estas competencias son; 1) la autoconciencia, 2) autogestión, 3) conciencia social, 4) habilidades relacionales, y 5) toma de decisiones responsable (Durlak, et al., 2015; Oberle, et al., 2016).

- 1) La autoconciencia se refiere a la capacidad de los individuos para comprender reconocer emociones, metas y valores personales; conocer sus fortalezas y

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

- debilidades; poseer un sentido de autoeficacia y optimismo; y mantener una mentalidad de crecimiento.
- 2) La autogestión implica la capacidad para regular los pensamientos, emociones, y comportamientos en función de objetivos valorados; retrasar la gratificación y controlar los impulsos.
  - 3) La conciencia social se refiere a la capacidad para comprender las perspectivas de otros; empatizar y sentir compasión; y comprender normas sociales de comportamiento.
  - 4) Las habilidades sociales involucran la capacidad para escuchar, comunicar, y cooperar con los demás.
  - 5) La toma de decisiones responsable implica la capacidad de realizar elecciones constructivas respecto del propio comportamiento, considerando las consecuencias de las propias acciones.

Aunado a esta agrupación de competencias del docente, surge el concepto de aprendizaje social y emocional propuesto por Goleman (1993) siendo avalado por la Unesco en el 2002 distribuyendo su enfoque en cerca de 140 países.

Dando paso a la creación de Programas de Aprendizaje Socioemocional” o programas “SEL” por sus siglas en inglés (Socioemotional Learning), que han sido implementados en diversos lugares del mundo. Los programas SEL son enfoques basados en el currículo para impactar positivamente en la salud pública, reforzando el proceso con el cual las personas infantiles y adultos entienden y manejan las emociones, establecen y alcanzan metas positivas,

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

sienten y muestran empatía por los demás, establecen y mantienen relaciones positivas y toman decisiones responsables” (CASEL 2015)

### **3.4 Modelos y Teorías de la Felicidad**

¿Qué determina la felicidad? Esta fue la cuestión de partida que se plantearon Lyubomirsky, Sheldon y Schkade (2005), para identificar de manera empírica los factores que determinan la felicidad. Tras el estudio plantearon que la felicidad viene determinada por tres factores con diferente porcentaje de incidencia: a) el valor de referencia (50%), es decir, que un 50 por ciento de las diferencias entre los niveles de felicidad de las personas viene determinado genéticamente, b) la actividad deliberada (40%), lo que supone que el 40 por ciento de las diferencias en nuestra felicidad se explica por nuestro comportamiento y c) las circunstancias (10%), esto significa que tan sólo el 10 por ciento de la discrepancia en nuestros niveles de felicidad se explica por las diferencias en las circunstancias de la vida o sus situaciones. (Perandones et al., 2015)

Uno de los primeros programas para educar y enseñar la felicidad surge de la mano del psicólogo Michael W. Fordyce (1983, 1977), en el área de la felicidad, este fue uno de los primeros intentos por construir un "modelo de persona feliz" con un programa cuyo objetivo era mejorar los niveles de felicidad de sus estudiantes. A través diferentes investigaciones identifico hasta 14 rasgos asociados a la felicidad y que además se encontraban conectados con tres áreas básicas: la personalidad, las relaciones sociales y la implicación en la actividad laboral y en el ocio, se mencionan en la Tabla 18:

**Tabla 18***Modelo de Persona Feliz*

<b>14 rasgos fundamentales para la felicidad</b>	
1. Ser más activo y mantenerse ocupado	8. Centrarse en el presente
2. Dedicar más tiempo a la vida social	9. Trabajar en busca de una personalidad sana (preocuparse por la salud mental)
3. Ser productivo en un trabajo significativo	10. Desarrollar una personalidad sociable y afectiva
4. Organizarse mejor y planificar las cosas	11. Ser uno mismo (“natural”, “espontáneo”, “auténtico”, “sincero”, etc.)
5. Evitar las preocupaciones	12. Eliminar los sentimientos y problemas negativos
6. Reducir expectativas y aspiraciones (o adecuarlas correctamente)	13. las relaciones intimas son la primera fuente de felicidad
7. Desarrollar un pensamiento positivo y optimista	14. el secreto fundamental valorar la felicidad, considerar que es algo importante y luchar por conseguirla

Nota: Modelo de Michael W. Fordyce, 1993;1977

Por otra parte, han surgido enfoques teóricos como el propuesto por Heylighen (1992), centrados entre el estar bien (salud) y sentirse bien (la mente y emociones). Comprendiendo que hay emociones que alejan del peligro y otras que funcionan como incentivos. De aquí que se genere una sensación de control sobre la situación, compuesta por tres elementos; 1) contar con los recursos, 2) reconocerlos de manera afectiva y 3) se debe creer que se puede resolver.

Lyubomirsky (2008) ha logrado probar que mediante ciertos métodos, es posible conseguir una vida plena y feliz, abriendo el área denominada “ciencia de la felicidad”.

En sus investigaciones, ha descubierto que la felicidad depende solo en un 10% de los factores externos. Pues en realidad la felicidad es una capacidad innata en un cincuenta por ciento, pero el cuarenta por ciento restantes se atribuye a lo que hacemos y a lo que pensamos, es decir, a nuestras actividades intencionadas y a nuestras estrategias mentales.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Csikszentmihalyi (1997) defiende que la felicidad es un estado de flujo, generando estados de experiencia óptima, es decir, cuando las personas se sienten inundadas de un profundo sentimiento de placer creativo. Son espacios de concentración activa en los que el ser es absorbido por lo que está haciendo y se fusiona con esa acción.

Las Teorías de la motivación, dan luz sobre aquellas necesidades que deben cubrirse a nivel personal y laboral como agentes promotores de acciones y emociones. La Tabla 19, reúne un resumen de las principales teorías de la motivación y sus elementos clave.

**Tabla 19***Teorías de la Motivación*

<b>Autor</b>	<b>Elementos clave</b>
Maslow	Jerarquía de necesidades de cinco niveles. Los individuos se motivan por sus necesidades insatisfechas. Las necesidades de pertenencia a un grupo se cubren a través de relaciones satisfactorias con otros.
Alderfer	Condensa la escala de Maslow en tres niveles, existencia, relación y crecimiento. Destaca la importancia de las redes sociales en la motivación del individuo,
McClelland	Su teoría destaca la necesidad de poder, logro y afiliación de las personas. La necesidad de afiliación indica que el individuo se motiva por la aprobación de otros.

---

Herzberg

Algunos factores del trabajo pueden generar motivación o desmotivación. Las relaciones humanas están orientadas a los factores que reducen la insatisfacción.

---

*Nota:* Tomado de Reyes (2015)

En el enfoque de Maslow a través de la pirámide de las necesidades, su teoría defiende que conforme se satisfacen las necesidades, en la administración es conocer el comportamiento de las personas subordinadas para conformar una política que satisfaga sus necesidades en los individuos de alguna organización empresariales.

Dicha teoría ofrece un esquema orientador para el comportamiento del administrador, ya que está suficientemente bien estructurada y actualmente es muy usada por los área, sección y departamentos de recursos humanos en las empresas.

Herzberg se trae a colación ya que muestra de manera completa la motivación laboral porque señala que intervienen los Factores Higiénicos (Políticas y administración, supervisión, relación con el supervisor, condiciones de trabajo y sueldos, relación con los compañeros, vida personal, relación con los subordinados, estatus y seguridad) que tratan de evitar la insatisfacción laboral y los factores motivadores ( logro, reconocimiento, el trabajo mismo, responsabilidad, ascenso y crecimiento ) que elevan la satisfacción y por ende la productividad, (Ramírez, 2012).

Lo que se evidencia en esta teoría es que se ve la importancia de comprender todas las dimensiones que implica ser un trabajador y que satisfaciendo estas, se podría pensar como parte de una estrategia para generar ambientes y condiciones laborales sanas y como resultado altos niveles de productividad entiéndase este como un concepto que tal vez para los empleadores es lo que resulta importante, ya que es la cadena de valor que se da durante un proceso y que como

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

fin es lo que realmente dará rentabilidad para la organización o como lo define (Productividad laboral, 2015): “El resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores.”

### **3.4.1 Modelos de Bienestar**

Uno de los problemas fundamentales con los que se encuentra la investigación en bienestar subjetivo es la incertidumbre acerca de las variables que lo condicionan y cuáles son consecuencias de este. Por lo que se han realizado diversos estudios en donde los autores han propuesto distintos modelos de Bienestar para lograr explicarlo más eficientemente.

A continuación, se presentarán distintos modelos de bienestar:

Modelos situacionales (bottom-up) y Modelos personológicos (Top-down) Los modelos situacionales consideran que el conjunto de momentos felices en la vida otorga como resultado la satisfacción de las personas (Diener, Sandvik y Pavot, 1991). Los enfoques top-down suponen que el bienestar es una disposición general de la personalidad, y dado que la personalidad es estable, el bienestar también lo es. Según esta teoría las personas que son felices naturalmente son quienes tienen satisfacción con la familia, el trabajo, con amigos, en su tiempo libre, etc.

Es decir, en las teorías situacionales la satisfacción es un efecto del bienestar percibido en cada una de las áreas importante de la vida de las personas, mientras que en los enfoques top-down la satisfacción es esclava de las variables temperamentales (Lyubomirsky, 2007). Wilson (1967) propuso dos postulados explicativos: 1) La pronta satisfacción de las necesidades causa la

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

felicidad, mientras que su persistente insatisfacción provoca infelicidad; 2) El grado de realización necesario para producir satisfacción depende del nivel de adaptación o de las aspiraciones, que se ve influido por la experiencia pasada, las comparaciones con los demás, los valores personales y otros factores.

El primero de ellos, se corresponde con las teorías denominadas de abajo-arriba (bottom-up), centradas en identificar qué necesidades o factores externos al sujeto afectan a su bienestar. El segundo, en cambio, se relaciona con la perspectiva teórica arriba-abajo (top-down), interesada por descubrir los factores internos que determinan cómo la persona percibe sus circunstancias vitales, independientemente de cómo sean éstas objetivamente, y como estos factores afectan a las valoraciones sobre su felicidad o bienestar personal.

Claramente en el modelo abajo arriba, se encuentra la teoría Finalista que concuerdan con las teorías de jerarquía de necesidades de Maslow y Murren. En las teorías finalistas se diferencia entre “necesidades” que la persona pretende satisfacer, ya sean éstas innatas o adquiridas, y “objetivos” o “metas” que la persona se propone conscientemente y trata de alcanzar. Como puede observarse, a medida que se pasa de la pura satisfacción de necesidades, ya sean éstas físicas o psíquicas, al planteamiento consciente, decisión y orientación de recursos personales para la consecución de unos objetivos o metas individuales, el planteamiento abajo-arriba (bottom-up) en la explicación del bienestar va progresivamente dejando paso a una perspectiva más de arriba-abajo (top-down), donde los factores internos o personales cobran más importancia que las variables externas. Una de las “prescripciones” ofrecidas por Wilson (1967), para conseguir la felicidad era tener unas “aspiraciones modestas”. Costa y McCrae (1980) demostraron que aquellos rasgos de personalidad que están más correlacionados con la

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

satisfacción de las personas son Neuroticismo (N) y Extroversión (E), los cuales se relacionan con la experiencia de afecto negativo y positivo respectivamente, se dice que las personas que poseen el componente "N" están predispuestas a sufrir eventos desafortunados experimentando un mayor afecto negativo, pero no implica que no pueda tener efectos positivos. Mientras tanto aquellas personas que poseen el componente "E", experimentan más el afecto positivo donde este hecho tampoco implica que este tipo de personas no pueda tener experiencias negativas. Las contribuciones de las teorías del bienestar a la personalidad, más lo comentado acerca del poco peso de las variables ambientales, darían evidencia suficiente de que el bienestar es un rasgo psicológico difícil de modificar (Mc, Crae y Zonderman, 1987).

Otro modelo corresponde al de Auto concordancia (Sheldon y Elliot, 1999), tiene que ver con que la persona se orienta a unas metas personales determinadas. La persona busca intencionadamente estas metas y la felicidad se obtiene cuando se alcanzan. No obstante, el ser humano una vez que haya alcanzado esas metas, inmediatamente se propondrá nuevos objetivos que le otorguen motivación para seguir con su vida diaria.

Teoría de la Disonancia Cognitiva La Teoría de la Disonancia Cognitiva de Festinger (1957) combina varios tipos de discrepancias, con una tendencia a resaltar el déficit entre lo estado esperado y lo real. Según, los teóricos del nivel de adaptación, como Brickman y Campbell (1971) señalan que han resaltado la probable influencia en la insatisfacción e infelicidad percibidas de las expectativas que emergen y que no son alcanzadas. I.2.4 Teorías universalistas También conocidas como teorías Téticas y estas proponen que la satisfacción se alcanza con el logro de ciertos objetivos o cuando se han satisfecho ciertas necesidades básicas (Diener, 1984). Dado que las necesidades están moderadas por diversos factores como por

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

ejemplo el aprendizaje, el ciclo vital y los factores emocionales, el logro del bienestar será el resultado de alcanzar diferentes objetivos, para diferentes personas, en diferentes etapas de la vida (Diener y Larsen, 1991). Estas necesidades se basan en aquellas propuestas por Maslow y Murray al igual que en los modelos situacionales. La idea básica del modelo postulado por Ryan, Sheldon, Kasser y Deci (1996) es que existen tres necesidades básicas universales (autonomía, competencia y relaciones) y ellos consideran que a medida que las personas cubran esas necesidades estarán más satisfechas.

Es decir que la satisfacción de necesidades más intrínsecas (crecimiento personal, autonomía, etc.) está muy relacionado con un mayor bienestar psicológico. Además, plantean que aquellas personas más felices son quienes tienen metas de vida más intrínsecas, en otras palabras, metas que les otorguen un significado a su vida personal y por ende esto les produzca gran satisfacción. Según Schumutte y Ryff (1997) el bienestar está implícitamente relacionado con la personalidad de la persona y el afecto. Una persona puede sentirse feliz o satisfecha con la vida si logra experimentar mayor afecto positivo durante más tiempo y frecuencia. El bienestar psicológico es una dimensión fundamentalmente evaluativa que tiene que ver con la valoración del resultado logrado con una determinada forma de haber vivido. Los autores ofrecen una perspectiva combinando las teorías del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital.

El bienestar tiene variaciones importantes según la edad, el sexo y la cultura, con esto pudo diferenciar que el bienestar psicológico está compuesto por seis dimensiones bien diferenciadas: 1) una apreciación positiva de sí mismo 2) la capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida 3) la alta calidad de los vínculos personales 4) la creencia de

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

que desarrollándose a lo largo de la vida tiene propósito y significado 5) el sentimiento de que va creciendo y desarrollándose a lo largo de la vida 6) el sentido de autodeterminación. Estas dimensiones fueron comprobadas mediante un estudio realizado a la población de Norteamérica por Ryff y Keynes (1995).

Teoría de las discrepancias múltiples Esta teoría fue propuesta por Michalos (1986) y es en realidad una integración de enfoques divergentes dentro del campo de la satisfacción, donde este autor considera que la autopercepción del bienestar está multideterminada y no tiene una única causa. El autor identificó seis tipos de teorías basadas en hipótesis de comparación (gap) al resumir las teorías de satisfacción, entendida como la distancia entre dos términos: (a)-Aquello que las personas tienen y el objetivo que quieren lograr (teoría del objetivo-logro). (b)-Aquello que las personas tienen y su ideal a lograr (teoría del ideal-realidad). (c)-Aquello que se tiene en el momento y lo mejor que se obtuvo del pasado (teoría de la mejor comparación previa). (d)- Aquello que uno obtiene y lo que otro grupo social significativo tiene (teoría de la comparación social) y (e)-Adaptación entre medio y sujeto (teoría de la congruencia). Dentro de esta teoría, Michalos (1986) combinó varias hipótesis basándose en los trabajos de Cambell, Converse y Rodgers (1976).

En pocas palabras el bienestar se basa en la comparación que los individuos realizan entre ellos mediante los estándares personales y el nivel de condiciones actuales, en donde se aprecia que si el nivel de los estándares es inferior al nivel de logros, el resultado es la satisfacción mientras tanto si el estándar es alto y el logro es menor, el resultado que se dará es la insatisfacción. Michalos (1985), propuso la teoría de las discrepancias múltiples, que representa

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

uno de los modelos arriba-abajo más empleado en la explicación de las fuentes del bienestar subjetivo (Ver figura 1).

El postulado fundamental de esta teoría sostiene que el bienestar subjetivo expresado por el sujeto es una función lineal positiva de las discrepancias percibidas entre lo que uno tiene ahora y lo que tienen los demás, esperaba tener ahora o en el futuro, necesita o cree merecer. Factores como la edad, el sexo, el nivel educativo y de ingresos o el apoyo social, entre otros, afectan directa e indirectamente a estas discrepancias percibidas y, por tanto, también al bienestar subjetivo experimentado

Teorías de la adaptación. Estas teorías consideran que la clave para entender la felicidad es la "adaptación" (Myers, 1992). Eventos muy estresantes en la vida de las personas logran que estas se adapten a la situación de modo que logran volver a un estado de "Bienestar" (set- point) en el que ya se encontraban anterior al evento. Según un estudio del autor Allman (1990), logro comprobar que personas confinadas a vivir en sillas de ruedas, no registraban un menor nivel de satisfacción comparados con su grupo de control, al contrario de lo que podría suponerse. Mismo resultado se pudo apreciar en los niveles de satisfacción de personas que tenían severas discapacidades motoras como resultado de lesiones medulares (Silver, 1982).

El autor verificó que estas personas, al tiempo de tener el accidente que, ocasionó la lesión, volvían a estar tan satisfechas con sus vidas como en el período anterior al suceso. La evidencia empírica demuestra que cualquier condición externa no explican al bienestar. Factores como el dinero, el atractivo físico o las condiciones de salud, solo logran explicar un 15% del bienestar (Diener, Lucas y Scollon, 2006). Investigaciones más recientes dicen que las personas no se adaptan a todas las situaciones que les toca vivir. Un ejemplo puede observarse en estudios

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

hechos en naciones más y menos desarrolladas, donde se verificó que existen diferencias en los niveles de bienestar percibido por ellos a favor de las naciones más ricas. Diener y Biwas-Diener, (2008) demuestran que generalmente aquellos países que no tenían satisfechas sus necesidades básicas registraban menor bienestar, y se registró un indicador que demuestra que las personas no se logran adaptar a las situaciones poco favorables para ellos. Otro estudio realizado por Lucas, (2005), demostró que aquellas personas que nacen con problemas de discapacidad tienen niveles de bienestar inferiores a los de la población normal. Luego un estudio de Diener, Lucas y Scollon, (2006), demuestra que los niveles de bienestar pueden variar y en general si existen situaciones adversas las personas no siempre logran adaptarse totalmente a la situación.

Finalmente, nuevas teorías se han creado en torno a la adaptación señalan que las personas toman en cuenta aquellas situaciones que a ellos les toca vivir reaccionando según la última sensación que tuvieron de esa experiencia (Kaneman y Thaler, 2006; Wilson y Gilbert, 2005). (Cruz et al., 2015)

### **3.4.2 Teoría de Auténtica Felicidad y Fortalezas Personales**

Tras un recorrido teórico con rasgos negativos, en las últimas décadas se ha ido afinando el lado positivo de la psicología, dando lugar a la Psicología Positiva. Seligman como uno de sus principales exponentes, examinó el ángulo de la felicidad como un elemento clave dentro de esta área de conocimiento.

Sus orientaciones sobre la concepción de la felicidad lo llevaron a desarrollar la Teoría de la auténtica felicidad (Seligman, 1999), compuesta por tres objetivos específicos: el estudio de

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

las emociones positivas, el estudio de los rasgos positivos o fortalezas del carácter y el estudio de las instituciones u organizaciones positivas que generan las dos anteriores.(García, 2017).

Prada (2005) retoma a Seligman, esclareciendo las vías de la felicidad, a saber, vida placentera, vida comprometida y vida con significado. Siendo los últimos dos más característicos del enfoque de Seligman y de los cuáles se fundamentan los objetivos explicativos de esta teoría.

$F = R + C + V$ , donde F es la felicidad duradera, R es el rango base de felicidad de las características con las que nacemos, C son las circunstancias que nos rodean y V las acciones o circunstancias que dependen de nuestra voluntad. De esta manera, el índice o nivel de felicidad duradera de una persona es igual a la suma de los factores que dependen del control de su voluntad más las circunstancias de la vida y sobre todo de la herencia genética de los padres. En pocas palabras, para Seligman (2005)(Porrás Velásquez & Parra D'aleman, 2019)

Al respecto de las fortalezas, estas surgen de una primera clasificación de virtudes, que buscan identificar los aspectos más valiosos y deseables del humano. Enlistadas en El Manual y Clasificación, Fortalezas y virtudes del carácter (2004), se identifican 24 fortalezas ubicadas en 6 virtudes.

Las cuales al ser puestas en práctica con la mayor frecuencia posible y en el máximo número de situaciones pueden conseguir gratificaciones abundantes y alcanzar la verdadera felicidad.

### **Tabla 20**

*Clasificación y definición de las virtudes y fortalezas personales.*

---

Virtudes y fortalezas personales

---

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Sabiduría y conocimiento	<p>1. Creatividad (originalidad, ingenio). Pensar en formas nuevas y productivas de hacer las cosas.</p> <p>2. . Curiosidad (interés por el mundo, búsqueda de novedades y experiencias). Tener interés sobre todas las experiencias que se nos presentan, mostrando actitud de fascinación frente al descubrimiento.</p> <p>3. Apertura mental (juicio, pensamiento crítico). Pensar en las cosas con profundidad y desde todos los ángulos, sin precipitarse al sacar conclusiones.</p> <p>4. Amor por el aprendizaje. Buscar el desarrollo de nuevas destrezas y temas de conocimiento añadido a lo que ya sabemos.</p> <p>5. Perspectiva. Capacidad de proporcionar consejos adecuados y sabios para los demás.</p>
Coraje	<p>6. Valentía (valor). Capacidad para defender una determinada postura en la que creemos, sin miedo ante la amenaza, el desafío, la dificultad o el dolor.</p> <p>7. Persistencia (tenacidad, diligencia, laboriosidad). Finalizar las tareas que uno empieza a pesar de los obstáculos.</p> <p>8. Integridad (autenticidad, honestidad). Actuar de forma verdadera, presentándose a uno mismo de una forma auténtica y genuina.</p> <p>9. Vitalidad (ánimo, entusiasmo, vigor, energía). Afrontar la vida con entusiasmo y energía.</p>
Humanidad	<p>10. Amor (capacidad de amar y ser amado). Valorar las relaciones cercanas con los demás.</p> <p>11. Amabilidad (bondad, generosidad, cuidado, compasión, amor altruista, simpatía). Hacer favores y ayudar a los demás.</p> <p>12. Inteligencia social (inteligencia emocional, inteligencia personal). Ser consciente de los motivos y sentimientos de uno mismo y de los demás</p>
Justicia	<p>13. Ciudadanía (responsabilidad social, lealtad, trabajo en equipo). Tener conciencia social y capacidad de trabajo en equipo, siendo fiel al mismo y respetando las tareas asignadas dentro del mismo.</p> <p>14. Sentido de la justicia. Tratar a todas las personas bajo criterios de igualdad, justicia y equidad.</p> <p>15. Liderazgo. Capacidad para reforzar las relaciones entre los miembros de un grupo, animarlo y organizar actividades que sean llevadas a buen término.</p>
Moderación	<p>16. Perdón, misericordia. Perdonar a aquellos que han hecho algún mal, aceptando sus defectos sin guardar rencor ni necesidad de venganza.</p> <p>17. Modestia, humildad. Dejar que sean los logros los que hablen por nosotros sin pretensión de ser el centro de atención.</p>

---

	18. Prudencia (discreción, cautela). Ser cuidadoso con las propias decisiones y formas de actuar, no dando lugar a arrepentimientos por lo hecho dicho.
	19. Autocontrol, autorregulación. Ser capaz de regular adecuadamente los propios sentimientos y acciones.
Trascendencia	20. Apreciación de la belleza y la excelencia (admiración, asombro). Percibir y apreciar la belleza, la excelencia o la destreza en todos los ámbitos de la vida.
	21. Gratitud. Ser consciente y agradecido de las cosas buenas que suceden. 22. Esperanza (optimismo, proyección hacia el futuro). Esperar que suceda lo mejor y trabajar en ello para lograrlo.
	23. Humor. Gusto por la risa, la broma, sonreír y hacer sonreír a los demás. 24. Espiritualidad. Ser reflexivo ante la existencia y el significado de la vida.

---

Nota: Seligman (2002) tomado de (García, 2017)

### 3.4.3 Teoría del Bienestar Subjetivo

Una propuesta integradora es el modelo de bienestar psicológico propuesto por Ryff (1989a) que considera que el bienestar psicológico es un constructo multidimensional que incluye diferentes actitudes vitales tales como: autoaceptación, experimentar relaciones positivas con los otros, autonomía, dominio del entorno, propósito vital, crecimiento personal. Algunos de los factores a destacar son la implicación en metas y el uso de un afrontamiento efectivo (Diener, Suh, Lucas, y Smith, 1999; Lyubomirsky, King, y Diener, 2005; Ryff, 2014), que tienen un potente efecto sobre el desarrollo de bienestar (Ávila, 2019).

El objetivo de la teoría es crecer como persona aumentando la emoción positiva, la entrega, el sentido, las relaciones positivas y los logros. La medida sucede sobre la emoción positiva, entrega, sentido, relaciones positivas y logros. Es el bienestar el objeto de estudio de una teoría plural en cuanto al método y a la sustancia, que busca, de manera objetiva, aumentar el crecimiento personal para llegar a una vida plena (Barahona, Sánchez y Urchaga, 2013).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

La teoría del bienestar consta de estos cinco elementos, que poseen en común la propiedad de contribuir al bienestar, ser buscados por su valor intrínseco y ser medibles de forma independiente al resto. Esta independencia la encontramos también en su definición: La emoción positiva, al igual que en su teoría antecesora, se trata del primer elemento. Aunque sigue siendo la piedra angular de ésta, la diferencia en esta nueva reformulación se encuentra en que tanto la felicidad como la satisfacción con la vida, como medidas subjetivas, pasan a estar relegadas a ser factores incluidos bajo el elemento de la emoción en lugar de ser eje central de toda la teoría. La entrega o compromiso se refiere a la capacidad de permanecer atento a la actividad que se está realizando en ese momento, disfrutándola con el mayor compromiso posible. Las relaciones positivas contribuyen claramente al bienestar. Los seres humanos somos seres sociales por naturaleza. Nuestra condición biológica y psicológica está caracterizada por la interacción y vínculos con los demás. Ello ocurre no sólo por nuestra dependencia de otros para satisfacer necesidades biológicas y afectivas, sino porque lo que hacemos adquiere sentido en la medida que lo podemos poner al servicio de alguien. De ahí, que la cantidad y calidad de las relaciones que establezcamos con los demás resulte tan esencial para generar bienestar. El significado es el tercer elemento del bienestar en esta teoría. Para Seligman (2011) pertenecer a algo más grande que uno mismo es uno de los pasos para el bienestar. No sólo se remite a hallar una actividad o profesión que nos llene el alma, sino también incluir el descubrimiento de las condiciones o ingredientes, que necesitamos poner en lo que hacemos, para que nos parezca significativo. El logro, en el modelo PERMA, propone no sólo ver lo logrado, sino “saborearlo”. Implica repasar cada detalle de lo alcanzado, revisar cada una de sus aristas, visualizar con plena nitidez qué lo hizo posible y conectar con la gratitud hacia otros. Muchas veces, atraídos o incluso obsesionados por la meta siguiente, dejamos de disfrutar de las metas alcanzadas. Con ello

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

corremos el riesgo de entrar en una vorágine del hacer por hacer, perdiendo de vista el para qué. Estos cinco pilares descritos en la nueva teoría del bienestar, según Seligman (2011), además de ser medibles, contribuyen a alcanzar el bienestar (García, 2017).

### 3.4.4 Modelo PERMA

La Teoría del Bienestar como modificación de la Teoría de la auténtica felicidad, según Seligman (2011), unas interacciones sociales positivas, además del planteamiento de unas metas que nos produzcan la satisfacción de haberlas logrado, lo que nos lleva al modelo actual llamado PERMA, como acrónimo formado con las iniciales de los cinco componentes, que pasan a formar parte del estudio del bienestar bajo esta nueva concepción: Positive emotions (emociones positivas o vida placentera), Engagement (compromiso o vida comprometida), Relationship (relaciones), Meaning (significado o vida significativa) y Achievements (logros).

Cada elemento del Modelo PERMA debe cumplir tres propiedades para contar como elemento dentro de la teoría: 1. Que contribuya al bienestar. 2. Que muchas personas lo elijan por su propio bien, no sólo para obtener cualquiera de las otras variables. 3. Que se defina y mida de forma independiente al resto de variables del modelo (exclusividad) (Almendras et al., 2018). En la tabla 16 se puedan observar los componentes del modelo PERMA:

**Tabla 21**

#### *Modelo PERMA*

<b>Siglas</b>	<b>Significado en inglés</b>	<b>Significado en español</b>	<b>Consiste en:</b>
P	Positive emotions	Emociones Positivas	Beneficios de las emociones positivas y el impacto en la salud de las personas como en la calidad de sus relaciones.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

E	Engagement	Involucramiento	Compromiso con nosotros mismo, nuestras fortalezas y la búsqueda de experiencias optimas.
R	Relationship	Relaciones positivas	Habilidades para interrelacionamos con los demás.
M	Meaning	Significado	La búsqueda del sentido, significado y propósito de nuestra vida.
A	Accomplishment	Logro	La agencia personal que permite el crecimiento y el desarrollo de las capacidades humanas.

*Nota:* Modelo PERMA de Martin Seligman, 1999

### 3.4.5 Modelos y Teorías de Felicidad Organizacional

Un modelo propuesto por Fred Luthans (2002), Comportamiento Organizativo Positivo en el trabajo (Positive Organizational Behavior – POB), indica que es “el estudio y la aplicación de las fuerzas de los recursos humanos y de sus capacidades psicológicas positivas que pueden ser evaluadas, desarrolladas y gestionadas de manera eficaz para la mejora del rendimiento del trabajador” (p. 57-72). El comportamiento organizativo positivo está basado en cinco fuerzas psicológicas: a) Autoeficacia, b) Esperanza, c) Optimismo, d) Felicidad o bienestar subjetivo y e) Inteligencia emocional. Las investigaciones meta-analíticas de Luthans y Youssef (Junio 2007) han mostrado que el Comportamiento Organizativo Positivo puede aportar entre un 4% y un 15% a la variación de los rendimientos laborales.

“La felicidad no es un medio para que la gente trabaje mejor y la empresa sea más rentable. La felicidad es un medio y un fin en sí mismo. Es una responsabilidad ética lograr que los más de mil trabajadores de esta empresa tengamos las mejores condiciones para trabajar, porque somos personas que podemos contribuir a crear una mejor realidad” (eClass, 2012).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

La ciencia de la felicidad en el trabajo, este modelo fue creado por Iopener Institute, una compañía consultora de índole internacional, que contribuye al aumento de productividad de las organizaciones, teniendo como punto clave de su intervención, la felicidad de los empleados.

El desempeño y la felicidad en el trabajo dependen de las 5C s las cuales son:

Contribución: Lo que la persona hace Convicción: La motivación a corto plazo Cultura: En qué medida la persona siente que encaja. Compromiso: La vinculación a largo plazo. Capacidad: La confianza en sí mismo.

Todos los factores mencionados anteriormente son interdependientes y forman un ecosistema donde cada uno de ellos impacta sobre los otros (Iopener 2005). Por otro lado también se mencionan tres factores que definen el contexto de intervención: Confianza: En la organización Reconocimiento: El que se recibe de la organización Orgullo; De pertenecer a la organización En términos generales este modelo permite que la persona potencialice sus habilidades, dando lo mejor de sí para contribuir a la productividad y desarrollo de la compañía, el empleado debe sentirse motivado y como parte fundamental del desarrollo de la organización para la que fue contratado.

En la actualidad podemos observar como las personas que son felices con sus trabajos y en las empresas que laboran son más productivas, más agradecidos, cuentan con mayor sentido de pertenencia y están cada vez más orientados la logo. Es por lo anterior que Pedro Rojas (2010), en su participación en el libro la Felicidad en el Trabajo, trata de establecer vínculos concretos entre la felicidad y la productividad en el trabajo, partiendo de la premisa “una persona feliz podrá enfocar toda su capacidad creativa hacia las actividades que realiza, sacando mayor

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

provecho y rendimiento del tiempo invertido; con los consiguientes beneficios tanto a nivel personal, como para la empresa”.

Por lo tanto, Rojas 30 propone 9 razones por las que la felicidad y la productividad deben ser consideradas como parte de una organización. 1. Un trabajador feliz, es un trabajador motivado y optimista 2. Un trabajador feliz desarrolla todo su talento y da mucho más de sí mismo 3. Un trabajador feliz se adapta mejor al equipo 4. Un trabajador feliz es mucho más creativo 5. Un trabajador feliz se adapta mejor a los cambios 6. Un trabajador feliz es menos propenso a equivocarse 7. Un trabajador feliz es, es un trabajador saludable 8. Un trabajador feliz resuelve problemas, no los crea 9. Un trabajador feliz es un buen discípulo. (Cruz et al., 2015)

### **3.5 Modelos de Tutoría Escolar**

En este apartado se explicarán dos de los diversos modelos de abordaje para la tutoría escolar, en el capítulo anterior se establecieron las principales definiciones, a continuación, se revisará la forma de aterrizarlo en la práctica.

Comenzando por el Modelo de Tutoría Integral, se hace una integración de las dimensiones profesional, personal y académica tomando en cuenta las facetas intelectual y afectiva (Rodríguez Espinar, 2001). Por lo cual, implica un equipo multidisciplinario o compuesto de personas expertas en cada una de estas dimensiones.

En este modelo la atención debe ser lo más personalizada posible, de manera que el tutor no sobrepase a los 10 tutorados para que pueda atenderlos de manera más flexible. El tutor dedicará tiempo a preparar las tareas de orientación/asesoramiento de los alumnos que se le hayan asignado. Este asesoramiento, como señalaremos a continuación, abarcará las diferentes facetas de la vida del alumno (preparación para la integración en la universidad, habilidades

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

educativas, ayudar al alumno a detectar sus dificultades de aprendizaje, su autoconocimiento, ayudarle a planificar su estudio, participación en las evaluaciones, orientación en la selección de asignaturas optativas. Este compromiso del tutor debe ir complementado con la actitud activa del tutorado, el profesor es una figura de acompañamiento.

Los objetivos de la acción tutorial del modelo integral son la información, formación y orientación de forma personalizada del alumno. El modelo incluye una lista detallada de aspectos que por dimensión el tutor debe favorecer con su tutorado. Sin dejar de considerar que cada una requerirá de la aplicación de distintos tipos de tutoría como; 1) la académica y personal, 2) la orientada al aprendizaje, 3) la adaptada al modelo de enseñanza y aprendizaje y 4) Tutoría profesional y laboral (Amor, 2017).

Por último, el Modelo de los 8 roles de la tutoría, se destaca este modelo como parte del marco teórico, dado que resume los diversos roles que un tutor puede asumir dentro de su contexto educativo, siendo una explicación práctica del contexto que rodea la muestra de esta investigación (Cruz, García, & Abreu, 2006).

Los roles del proceso tutorial son los siguientes:

1. Favorece el uso y desarrollo de la investigación
2. Forma profesionalmente, eligiendo ambiente dinámico y complejos según la profesión
3. Facilita el campo de transferencia del conocimiento
4. Es socializador, incorporando al estudiante a las comunidades profesionales y de investigación
5. De entrenamiento para el desarrollo de habilidades y destrezas

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

6. De consejería académica, con respecto al desempeño y aspectos normativos con la institución
7. De patrocinador, al facilitar el acceso a los recursos financieros, técnicos y humanos derivados del conocimiento del tutor
8. De apoyo psicosocial, con el fin de acompañar al estudiante en sus necesidades sociales-materiales, emocionales y motivacionales necesarias para su desarrollo escolar

La Figura 3, muestra la interacción de los roles dentro del proceso de tutoría, integrando las funciones dirigidas hacia el cuerpo de conocimiento y al de la integración social.

**Figura 3**

*Modelo de los 8 roles de la tutoría*



*Nota.* La figura muestra la interacción entre los 8 roles y el proceso de la tutoría. Fuente: Cruz, García, y Abreu, (2006)

### 3.5.1 Rol de Consejería Académica

La tutoría actúa como enlace entre el tutorado y el plan de estudios, asistiéndolo tanto en la planificación y selección de actividades académicas, como en aspectos normativos.

Para efectuar esta tarea, los tutores deben realizar un diagnóstico de los conocimientos del alumno, para contrastarlos con los demandados por el campo disciplinario. Se establecen las actividades académicas indispensables para remediar deficiencias y, sobre todo, para dotar al alumno de una formación amplia y profunda del campo de estudio. Con base en lo anterior, el tutor principal elabora –conjuntamente con el tutorado– un plan de trabajo personal que especifique las actividades académicas a desarrollar durante su proceso formativo (cursos, talleres, seminarios, actividades de investigación, asistencia a congresos); distribuye la carga académica a lo largo de los estudios; equilibra las actividades teóricas, prácticas, profesionales y de investigación y fomenta el trabajo multidisciplinario. Establece metas e indicadores de desempeño y, cuando corresponda, propondrá actividades extracurriculares. Asimismo, ayudará al alumno a elegir a los profesores idóneos y verificará los resultados obtenidos en las actividades académicas para dar seguimiento a los logros. Además, el tutor principal establece, conjuntamente con el alumno, el calendario de los avances de las actividades académicas o profesionales o, en su caso, de investigación, con el fin de culminar el proceso formativo y alcanzar las metas propuestas en los plazos establecidos. La tutoría verifica que el alumno conoce sus derechos y obligaciones, establecidos en el plan de estudios y la legislación universitaria; además, lo orienta en los trámites de ingreso, permanencia y egreso, así como en el cumplimiento de requisitos tanto académicos como administrativos. (Cruz, García, & Abreu, 2006)

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

### Rol de apoyo social y psicológico

Son las acciones dirigidas a sostener al alumno para que tenga las condiciones sociales-materiales, emocionales y motivacionales necesarias para su desarrollo personal, académico y profesional. Para lograrlo, la tutoría favorece un ambiente de confianza, cercanía e interés en el desarrollo del alumno.

1. La tutoría favorece el desarrollo personal y académico del tutorado ayudándolo a obtener un mínimo de condiciones materiales, de salud, mentales, familiares y culturales que le permitan responder adecuadamente a los retos académicos, profesionales y sociales. Cuando es necesario se le apoya en las gestiones necesarias para obtener becas y otros apoyos económicos de uso personal.

2. Asistirá al alumno a manejar la incertidumbre y el estrés propios del proceso de investigación y del ejercicio profesional. Asimismo, lo ayuda a manejar emociones derivadas de la presentación y debate de sus ideas en diversos foros; apoyándolo especialmente cuando se confronte con situaciones críticas durante el proceso formativo como evaluaciones inherentes al desarrollo profesional o de investigación, acreditaciones y entrevistas para solicitar becas o financiamientos. Favorece que el tutorado reconozca y aproveche la crítica constructiva como parte de su formación y sea capaz de realizar la defensa de sus propias ideas.

3) La tutoría dará al alumno confianza en sí mismo, respetando, valorando, reconociendo sus capacidades y habilidades; lo que le permitirá apreciar sus logros y su potencial de desarrollo; posibilitará que clarifique sus opciones; demostrándole entusiasmo por sus logros e impulsándolo a continuar con su proceso formativo y desarrollo académico o profesional.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Promoverá el avance personal del tutorado para que amplíe su cultura general, enseñándolo a valorar otras manifestaciones de la creatividad humana, en el ámbito de la ciencia, las artes y el bienestar social, enseñándole la importancia de su esfuerzo personal para contribuir al mejoramiento de la sociedad.

Si bien la tutoría debe contribuir al bienestar emocional del alumno, se debe contar con asesoría de profesionales para identificar y manejar trastornos de la personalidad, depresión u otros problemas que requieren de un manejo psiquiátrico.

## **CAPÍTULO 4. MARCO CONTEXTUAL, TIEMPOS DE CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS Y LA FIGURA DEL TUTOR**

*Las vidas de las personas tienen sentido si se explica en su contexto, de lo contrario es difícil que usted entienda nada. Julia Navarro (2010)*

### **4.1 Marco Normativo**

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2011) afirma que “los cambios ocurridos tanto en las empresas como en la economía están poniendo un creciente énfasis en los elementos de la Inteligencia Emocional” (Rychen y Hersh Salganik, 2006: 111). Esto repercute en las exigencias a los egresados universitarios por parte del mercado laboral, que busca en ellos, además de los conocimientos académicos, un valor agregado en sus habilidades sociales y emocionales, como destacan Goleman (2002) y Caruso y Salovey (2004).

La preocupación por la formación de personas capaces de adaptarse a las exigencias del mundo actual se refleja en las recomendaciones de organismos internacionales como la UNESCO (1998a, 1998b), que a través del informe Delors (1997), propone cuatro pilares en los cuales se debería cimentar la educación para el siglo xxi: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Los últimos dos pilares (aprender a convivir y a ser), se

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

encuentran íntimamente relacionados con habilidades sociales y emocionales que ayudarían a los estudiantes a desarrollarse integralmente a lo largo de toda su vida.

En el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2016, la OIT señaló que la atención de los factores de riesgo psicosocial es un problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. En este contexto, el centro de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

El artículo 3° (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2008) se enfatiza que la educación debe contribuir a la mejor convivencia humana a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia y el bienestar social, lo cual se relaciona con habilidades emocionales. Lo mismo sucede en la Ley General de Educación (2012), donde la atención a las emociones de los alumnos queda implícita al mencionarse que la educación busca el desarrollo integral de los estudiantes (Fragoso-Luzuriaga, 2015).

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2000) enfatiza que no es posible desarrollar las competencias que requieren los futuros profesionistas a través de métodos tradicionales, sino que es necesaria una formación integral que englobe aspectos académicos, sociales, culturales y emocionales desde antes del ingreso a las instituciones de educación superior hasta su egreso.

Por supuesto, dirigiendo la relevancia de permear una educación emocional sobre la educación cotidiana en todos los niveles, los actores involucrados como docentes, tutores,

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

mentores y facilitadores imponen en primer lugar una preparación en el tema. Dicha preparación, a su vez implicaría el desarrollo de un conjunto de competencias emocionales que permitan la facilitación del conocimiento en congruencia y como modelo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones de normalización, publicó el 23 de octubre de 2018, en el Diario Oficial de la Federación, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, por medio de la cual se establecen disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 es un instrumento en México que obliga, sin limitación por número de trabajadores ni origen de los capitales invertidos, a las empresas que operan en México, a prevenir y realizar acciones de control de los factores de riesgo psicosocial. Delimita tres obligaciones primordiales, a) identificación y b) prevención de los factores de riesgo psicosocial y c) evaluar el entorno laboral favorable. Depende del número de trabajadores el alcance de los grados de obligatoriedad, siendo solo la evaluación del entorno, de obligatoriedad para las grandes empresas.

En la creación del entorno favorable, el salario emocional puede ser la clave, para que el trabajador se identifique como parte positiva de la organización empresarial, se refleje en una alta calidad de relaciones sociales que redunde en una producción mayor al reducir los costos como los de reemplazo del personal, costos por ausencias del personal debido a enfermedades físicas y psicológicas, así como posibles multas por incumplimiento de la

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

legislación mexicana relativa, reduciendo considerablemente el riesgo legal por demandas laborales (Sánchez, 2020).

La aprobación, creación e implementación de esta norma representan entre varios aspectos, un gran avance hacia el reconocimiento efectivo de los derechos de los trabajadores dentro del trabajo y la existencia de condiciones que permitan el desempeño de un trabajo digno

En febrero de 2016, se presentó ante el Congreso de la Unión en México, la propuesta de Ley de la Educación Emocional en México, que surge como necesidad de mejorar la calidad de educación e impactar en la salud mental de los estudiantes. Con la finalidad de coadyuvar en la observación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de educación, así como, la Ley General de Educación, esta propuesta fue generada para que tenga un impacto educativo en directivos, docentes, estudiantes y todos aquellos involucrados en la educación.

Entre los diversos argumentos de la propuesta, se identifica que la educación requiere nuevos modelos que eduquen y preparen personas aptas para la vida en sociedad. La educación formal que brinda la escuela no debe estar centrada únicamente en lo académico, es decir, en los conocimientos técnicos, sino que también debería aportar habilidades para la vida, las que permitirán la óptima ejecución de esos conocimientos técnicos; teniendo en cuenta que hoy la escuela se ha transformado en un espacio de contención social para chicos en situación de vulnerabilidad.

Es indispensable que los educandos puedan conocerse mejor para autorregular sus emociones. Además, se debe lograr que se sientan felices y competentes en sus relaciones, en su

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

familia y en su aprendizaje. Los espacios educativos deben brindarles herramientas para que sepan enfrentar situaciones conflictivas.

Lucas Javier Juan Malaisi, comparte las siguientes reflexiones en la misma propuesta:

“La educación emocional es una estrategia de promoción de la salud que busca mejorar la calidad de vida de las personas mediante la dinamización de habilidades emocionales y hábitos salutógenos. Se trata de educar desde y para la salud, buscando esparcirla y fortalecerla, cuyas técnicas son de baja complejidad, y por tanto de fácil y económica implementación. Además, por si fuera poco, al instalar hábitos salutógenos se obtienen resultados sustentables, es decir, que perduran en el tiempo. Se trata de tecnologías psicológicas de vanguardia al servicio, no ya de la industria del marketing y el lucro como estamos acostumbrados, sino de la educación y el bien común.”

La ley tiene por objeto la regulación de procesos socioeducativos para potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos los elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral. Siendo el propósito primordial el desarrollo de conocimientos y habilidades sobre las emociones con el fin de capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se plantean en la vida cotidiana. Todo ello tiene como finalidad fomentar el bienestar personal y social y optimizar su calidad de vida.

Aunque la propuesta busca implementarse en el nivel educativo inicial y básico, coloca el tema sobre la mesa y como una base para ser incorporada para los siguientes niveles educativos.

La ley se conforma de 18 artículos y 3 transitorios, entre los cuales discurre los objetivos de la ley, quienes, y cómo deberá observarse, así como, los mecanismos que gestiones estrategias y políticas para asegurar el desarrollo emocional en los niveles ya mencionados.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Cabe destacar el artículo 13 que incorpora la capacitación docente en 4 ejes, entre ellos la Educación emocional para el manejo de las emociones en los educadores. Esto deja ver que de forma ineludible, la organización en si misma debe promover cambios que repercutan en los estudiantes.

### **4.2 Marco Institucional**

#### **4.2.1 Modelo de Competencia laboral en el contexto nacional e institucional**

Como propone Alles (2005), la identificación de las competencias laborales requeridas, implican alinearlos muy bien con el plan estratégico de la organización, a continuación, se mostrarán dos metodologías que clasifican las competencias laborales, una como sistema nacional y la otra como institución de educación universitaria.

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es una entidad paraestatal sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con un órgano de gobierno tripartita con representantes de los trabajadores, los empresarios y el gobierno. Tiene como misión desarrollar el potencial productivo del capital humano para la competitividad de México, a través de un Sistema Nacional de Competencias.

Este Consejo, fomenta la integración de Comités de Gestión por Competencias con líderes de los ámbitos empresarial, laboral, educativo, social y de gobierno para asegurar un alto nivel de interlocución y un diálogo permanente para que coordinadamente trabajadores y empleadores desarrollen Estándares de Competencia, mismos que pueden ser consultados en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

El RENEK es un catálogo donde se encuentran todos los Estándares de Competencia que describen, en términos de resultados, el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que requieres para realizar una actividad en el ámbito laboral, social, gobierno o educativo y es el referente que permite evaluar tus competencias y en su caso, obtener un certificado que lo respalde.

Por otro lado, la Dirección de Recursos Humanos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla es una dependencia de la Coordinación General Administrativa que coadyuva con las Unidades Académicas y Unidades Administrativas para el cumplimiento de las funciones sustantivas a través de la aplicación de las políticas institucionales que tienen que ver con la adecuada planeación, gestión, evaluación e innovación en materia de la administración del personal con apego al marco normativo institucional y respeto de sus derechos humanos y laborales a través de estrategias y acciones acordes con los principios, valores y metas institucionales.

Esta dirección provee de capacitación y desarrollo para su personal en apego al Programa de Capacitación del año en curso, el cual tiene como objetivo capacitar en competencias laborales, personales, interpersonales y técnicas.

**Tabla 22**

*Competencias genéricas en el Programa de Capacitación y Desarrollo, BUAP.*

<b>Competencias Laborales</b>	<b>Competencias personales</b>	<b>Competencias Interpersonales</b>	<b>Competencias Técnicas</b>
Desarrollo Organizacional. Capacidad para Transformar	Sensibilización al Cambio	Fortaleciendo Equipos de trabajo	Microsoft Power Point

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Aplicación del enfoque de procesos y gestión de riesgos	Iniciativa Personal	Formación de Líderes de Equipo	Microsoft Word
Habilidades para la Organización Laboral	Aprendizaje basado en el Análisis Laboral	Formación en comunicación persuasiva	Microsoft Excel
Formación estratégica para ejecutivos de Alto Desempeño	Prevención y Control del Estrés Laboral	Integración y comunicación Interdepartamental	Office Básico
Desempeño con Enfoque a Resultados	Claves de éxito para el Desarrollo Organizacional		Ortografía y Redacción para profesionales
Manejo eficaz de las Actividades Laborales	Gestión de Sí Mismo		Elaboración de documentos mediante un procesador de textos
Visión Estratégica	Dinamismo en el trabajo		Atención al ciudadano en el Sector Público
Análisis de Problemas para la Toma de Decisiones Asertivas	Innovación para el crecimiento personal		Manejo básico del equipo de cómputo
Gestión de Talentos del Capital Intelectual	Administración del Cambio para una Gestión Efectiva		Proporcionar servicios de consultoría
Empowerment y Liderazgo	Trabajo Eficaz y Orientación a Resultados		Liderazgo en el servicio público
Prestación de servicios Universitarios con Calidad	El ABC de la Equidad		Asistencia a Procesos Gerenciales en las organizaciones
Construyendo Círculos de Calidad	Equidad de género en el trabajo		Introducción a la Norma 9001:2015
Gestión y Cultura de la Innovación	El arte de vivir		Sistema de Gestión de Calidad
Control Eficaz Tiempo y Actividades			Elaboración de documentos en relación con la Norma ISO 9001-2015

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

*Nota:* Extraído del Catálogo de cursos (2020), Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Capacitación y Desarrollo, BUAP.

A su vez, esta institución universitaria tiene una guía conformada por una selección de competencias aplicables a la Institución, que describen los conocimientos y destrezas necesarias en los puestos de trabajo (perfil de puesto), y que permiten implantar la estrategia adecuada para el desempeño de las actividades descritas.

En el caso de las Competencias genéricas, tiene como estructura el nombre de la competencia, la descripción general y los Niveles I, II, III y IV que describen el grado de desarrollo de los comportamientos específicos asociados a la competencia, es decir, los elementos que evidencian la presencia de la competencia en la persona.

El diccionario se compone de 28 competencias genéricas, a saber; Análisis de problemas, Apertura al cambio, Aprendizaje, Autoconfianza, Autodesarrollo, Comunicación oral, Control de actividades, Delegación, Desarrollo de las Personas, Dinamismo, Dominio del estrés, Enfoque de calidad, Enfoque de resultados, iniciativa, Innovación, Liderazgo, Madurez Social, Negociación, Organización, Orientación al servicio, Perseverancia, Pensamiento estratégico, Persuasión, Sensibilidad a lineamientos, Relaciones interpersonales, Toma de decisiones y Trabajo en equipo.

Por otro lado, identifica la Competencias institucionales que son las conductas básicas observables que se esperan en una persona, determinan su comportamiento organizacional y que se convierte en un factor clave en el éxito de las tareas que ejecuta cotidianamente para el logro de los objetivos institucionales; son competencias necesarias y obligatorias para todos los

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

puestos que laboran en la Institución, son inamovibles y el grado de dominio es Único. Dichas competencias son Compromiso, Ética, Conciencia Organizacional, Responsabilidad, Equidad y Responsabilidad Social.

Finalmente, las competencias Técnicas que son las únicas que no se tienen definidas de forma institucional, puesto que dependen de cada área y puesto, se definen con base en el grado de especialización requerido para el desempeño de este. Estas se gradúan de acuerdo a un desempeño básico, intermedio y avanzado.

### **4.2.2 Tutorías en el Modelo Universitario Minerva**

En 2007, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla decide implementar el Modelo Universitario Minerva. El cual está fundamentado en un ideario basado en una Filosofía humanista crítica, principios sociales, políticos, educativos, administrativos y de gestión.

Cabe destacar, que el fundamento del quehacer académico de la institución es el de desarrollo del individuo en todas sus dimensiones, de tal manera que posea conocimientos, habilidades, actitudes valorativas que le permitan situarse responsablemente en la desigual realidad mexicana.

En donde el perfil de egreso, entre otros elementos involucra generar un espíritu emprendedor, innovador y propositivo. Con posibilidades al estudio autónomo y la gestión de su aprendizaje, así como capacidades para el acceso a los medios de información más actualizados.

Sobre el proceso de aprendizaje-enseñanza, este modelo propone generar un espacio propositivo para recrear y construir el conocimiento poniendo en juego habilidades y actitudes valorativas a través de la interacción dialógica y el ejercicio constante de un pensamiento

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

complejo (analítico, no lineal, reflexivo, crítico y que incentive a la creatividad, favorecedor del constante autoaprendizaje).

En este respecto académico, el modelo considera un constructivismo sociocultural, teoría pedagógica que responde a las necesidades de la educación que la BUAP desea fomentar. Esta corriente del constructivismo considera el aprendizaje contextualizado dentro de las comunidades de práctica, esto es, que el salón de clases no es el único sitio en el que se promueve el conocimiento, sino que se requiere de la utilización de herramientas simbólicas de origen social.

La figura del docente tiene libertad de cátedra considerando la misión y visión de la institución. El trabajo docente y de investigación tiene como sustento las redes académicas tanto las intra e interuniversitarias como las sociales. En este sentido todos los esfuerzos académicos como el currículo, planes y programas, investigación y evaluación serán orientados hacia esta perspectiva del modelo educativo-académico (BUAP, 2007).

Derivado de este modelo se hace una nueva delimitación de la Misión:

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla es una institución pública y autónoma consolidada a nivel nacional, comprometida con la formación integral de profesionales y ciudadanos críticos y reflexivos en los niveles de educación media superior, superior y posgrado, que son capaces de generar, adaptar, recrear, innovar y aplicar conocimientos de calidad y pertinencia social.

La Universidad fomenta la investigación, la creación y la divulgación del conocimiento, promueve la inclusión, la igualdad de oportunidades y la vinculación; coadyuva como comunidad del conocimiento al desarrollo del arte, la cultura, la solución de problemas

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

económicos, ambientales, sociales y políticos de la región y del país, bajo una política de transparencia y rendición de cuentas, principios éticos, desarrollo sustentable, en defensa de los derechos humanos, de tolerancia y honestidad; contribuyendo a la creación de una sociedad proactiva, productiva, justa y segura.

Así mismo, la Visión:

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla es líder en el país y cuenta con posicionamiento internacional. La calidad y pertinencia de su oferta educativa y servicios académicos están sustentadas en una planta académica sólida y reconocida, un Modelo Educativo pertinente, flexible y enfocado en el estudiante, un desarrollo científico y tecnológico, una amplia influencia en la cultura y las artes, una estructura académica que funciona en redes de cooperación y colaboración nacionales e internacionales, una estructura administrativa y de gestión ágil, funcional, acreditada y flexible que apoya el quehacer académico, bajo una política de transparencia, rendición de cuentas y desarrollo sustentable.

Los principios que rigen la actuación de la comunidad universitaria se agrupan en dos rubros:

En el primer rubro, los que nos identifican: Autonomía, Libertad de cátedra, Libertad de investigación, Carácter laico de la educación.

En el segundo rubro se tiene los emergentes, a saber: Calidad y pertinencia, Corresponsabilidad, Alto desempeño institucional. Inclusión y responsabilidad social, así como, Rendición de cuentas.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Finalmente, los valores que cultiva la comunidad universitaria son doce, a saber:

Compromiso, Equidad, Ética, Honestidad, Identidad, Justicia. Lealtad, Profesionalismo, Respeto, Responsabilidad, Solidaridad y Tolerancia.

Como antecedentes recientes dentro del MUM y con respecto a las tutorías, en el 2007 junto con la creación del modelo, se generó un proyecto adherido a la llamada Red Universitaria Académica, el Sistema de Tutores para la Formación Integral (SITFI). El proyecto contemplaba funciones que permitieran un análisis sistemático y crítico de los indicadores académicos y de las metas a alcanzar. El SITFI buscaba participar en el desarrollo del currículo transversal y generar programas necesarios que coadyuvaran en la resolución de problemas estudiantiles detectados circunscritos a un ámbito de crítica humanista. Este sistema se sostuvo en un nuevo paradigma basado en el trabajo en equipo, la mejora, innovación constante, la creatividad y la capacidad de gestión del conocimiento. A su vez, este sistema de tutores interacciona con todas las instancias institucionales incorporándose a lo que es el trabajo en red en toda la universidad.

Como principios del SITFI se encontraban el principio de liderazgo distribuido, el cual se refiere a un liderazgo orientado a la tarea. El principio de interdependencia positiva, en donde la participación y colaboración de cada uno de sus miembros, así como la disposición para compartir distintas visiones y formas de abordar el proceso educativo facilite la construcción de soluciones colectivas.

El principio de adquisición de habilidades, que implica la parte del reconocimiento de las habilidades que poseen sus integrantes, mostrando apertura y disposición para generar nuevos aprendizajes producto del trabajo en equipo generado por sus miembros.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Finalmente, el principio de autonomía grupal, que incorpora la autogestión de proceso, sobre plataformas éticas corresponsables teniendo como eje fundamental el sentido de creación del SITFI.

Los fundamentos, principios, estructura e idoneidad de dicho programa tendrían como misión el impulsar el desarrollo educativo integral de los estudiantes a través de programas conjunto y pertinentes mediante mecanismo de intercambio académico, administrativo, tutorial, de apoyo institucional y de gestión.

Teniendo como objetivo general impactar a nivel de educación media superior y superior incluyendo posgrado con acciones orientadas a incidir en la maduración personal, conocimientos y ética, actitudes, habilidades, valores, sentido de justicia y desarrollo emocional, impulsando un aprendizaje sustentado en los principios para formación integral para personas.

El proyecto mencionado sirvió como fundamento para las acciones que actualmente se llevan a cabo en la tutoría universitaria de la institución, han surgido nuevos elementos y estructuras más definidas que en general persiguen los mismos objetivos que este previo programa.

Al presente las actividades tutoriales se encuentran coordinadas por una sección de la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU). Dicha dirección tiene el objetivo de facilitar el acompañamiento integral a estudiantes de la BUAP a través de cuatro servicios principales: Atención al Bienestar Emocional, Promoción y Prevención de la Salud, Promoción de la Igualdad e Inclusión y Seguimiento de Tutoría y Mentoría Académica

La DAU define a la tutoría académica como el proceso de acompañamiento a estudiantes pertenecientes a alguno de los programas académicos de la modalidad escolarizada y de

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

modalidades alternativas de los niveles, Técnico, Técnico Superior Universitario y Licenciatura de la Institución con el objetivo de apoyarles a lo largo de su trayectoria académica, hasta su conclusión y promover su formación integral en los campos del conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores éticos.

Desde mayo de 2014, la tutoría académica se concentra y desarrolla como una línea de acción de la Dirección de Acompañamiento Universitario, a través del Programa Institucional de Tutoría, que tiene la finalidad de disminuir la reprobación, deserción y el rezago escolar y reconoce a las siguientes figuras:

Coordinadora o Coordinador de tutores. Docente cuya asignación la realiza la dirección de su adscripción, quien por oficio informa a quien encabece la DAU del nombramiento. Es responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar e informar el cumplimiento de las actividades de tutoría académica y de tener acceso a la información de tutoras y tutores adscritos a su unidad mediante los medios designados por la DAU.

Tutora o Tutor Académico. Docente responsable del proceso de acompañamiento de la comunidad estudiantil, con el objetivo de apoyarla a lo largo de su trayectoria académica, a partir de su ingreso, durante su permanencia y su egreso, promoviendo su formación integral en los campos del conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores éticos.

Tutorada o Tutorado. Estudiante del nivel Técnico, Técnico Superior Universitario y Licenciatura de la Universidad, a quien se le otorga atención y acompañamiento en su trayectoria académica a través del tutor o la tutora académica, para el desarrollo de sus potencialidades cognitivas y socioafectivas, que coadyuven en su formación integral de manera armónica y en valores.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Por otra parte, también define a la Mentoría Académica como el proceso de acompañamiento que busca el desarrollo personal y profesional de la comunidad estudiantil, a partir del intercambio de conocimientos y experiencias, de manera solidaria, entre las figuras de mentoría y estudiantes.

El grupo de mentoras y mentores está conformado por docentes con un valor académico agregado, quienes promueven una cultura de valores, como el respeto y la solidaridad para formar profesionistas de alta calidad y seres humanos comprometidos con su comunidad.

El Programa de Mentoría Académica reconoce las siguientes figuras:

Responsable de Mentoría. Docente con formación en mentoría cuyo aval lo otorga la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU) y la designación por su titular de unidad académica, quien por oficio informa a la DAU de su nombramiento. Es responsable de planificar, organizar, dirigir y coordinar las actividades de mentoría en su Unidad Académica

Mentora o Mentor. Docente con capacitación en mentoría, que acompaña a la o el estudiante durante su trayectoria académica, con el fin de fortalecer su formación de manera integral.

Lobomentora o Lobomentor. Estudiante de periodos escolares avanzados de una Unidad Académica, que cubre un perfil de ingreso al Programa de Mentoría de Pares y proporciona apoyo a estudiantes, con una función de asesoramiento y transmisión de conocimientos y experiencias de manera voluntaria.

Por último, la misma coordinación de seguimiento de Tutorías y Mentoría Académica, incluye el programa de Lobomentoría. El cual consiste en un proceso voluntario de

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

acompañamiento realizado por parte de Lobomentoras y Lobomentores a estudiantes que lo requieran, en los ámbitos disciplinar, de intercambio e inducción a la vida universitaria.

La figura de Lobomentora y Lobomentor está conformada por estudiantes de periodos escolares avanzados de una Unidad Académica que cubre un perfil de ingreso al Programa de Mentoría de Pares para proporcionar apoyo a sus compañeras y compañeros con una función de asesoramiento, en donde transmiten sus conocimientos y experiencias de manera voluntaria.

El Programa de Lobomentoría reconoce las siguientes figuras:

**Lobomentora o Lobomentor Disciplinar.** Son estudiantes de semestres avanzados que otorgan asesorías presenciales y virtuales sobre materias específicas.

**Lobomentora o Lobomentor de Intercambio.** Son estudiantes de semestres avanzados que pertenecen a un programa internacional desarrollado por la Dirección General de Desarrollo Internacional en conjunto con la Dirección de Acompañamiento Universitario (Buddy Program), en el que otorgan asesorías a estudiantes de movilidad de nivel licenciatura nacionales e internacionales, que se integran a la BUAP, orientándoles en el aspecto académico y social en los diferentes momentos de su estancia en la institución desde su llegada, durante su estancia y antes del regreso a su lugar de origen.

**Lobomentora o Lobomentor de Inducción a la Vida Universitaria.** Son estudiantes de semestres avanzados, que acompañan a estudiantes de nuevo ingreso para facilitar su integración académica y social en la vida universitaria. Se caracterizan por sus habilidades de tolerancia, empatía, escucha activa y liderazgo.

#### **4.2.2.1 Tutorías en Fisioterapia, BUAP**

Desde su creación en 2001, la Licenciatura en Fisioterapia de la BUAP, al ser la primera del país, sentó un precedente para egresar profesionales en esta disciplina. Cuenta con la acreditación del Nivel 1 de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), por un periodo de cinco años, el cual corresponde al máximo grado de calidad.

En la actualidad, se trata de una de las carreras con mayor demanda en la oferta educativa de la Máxima Casa de Estudios en Puebla, gracias al equipamiento e infraestructura educativa con los que cuenta, la calidad de sus docentes y el campo de desarrollo de estos profesionales. Ha dado lugar al egreso de 13 generaciones.

La Licenciatura en Fisioterapia dispone de una clínica equipada con tecnología de punta y ocho laboratorios donde los estudiantes adquieren las habilidades clínicas de esta profesión. Además de 12 aulas en el Edificio Multiaulas 1 del Área de la Salud, existe un laboratorio específico para la Maestría en Terapia Manual del Aparato Locomotor, el primer posgrado de investigación en el área, impartido con la Universidad de Alcalá de Henares, en España, cuya primera generación está a punto de concluir el primer semestre.

Actualmente, la población estudiantil de 850 estudiantes en su mayoría pertenecientes al plan semestral, ya que cerca de 80 estudiantes aun pertenecen al plan cuatrimestral. Todos en ellos en diversos niveles, tales como el básico y el formativo.

La estructura organizacional para la tutoría es encabezada por la Dirección de Acompañamiento Universitario quien gestiona, capacita y diseña las principales estrategias de aplicación para el tutor y el tutorado. Cada Facultad a su vez, cuenta con una Coordinación

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

General de Tutoría que mantiene comunicación con los planes de estudio que abarque la Facultad. La Licenciatura en Fisioterapia, que forma parte de ella, a su vez cuenta con una Coordinación del Plan de Estudios, una subcoordinación de práctica y Servicio social, subcoordinación de clínica-escuela, subcoordinación de Investigación y Tesis, subcoordinación de Egresados y una subcoordinación en tutorías.

La subcoordinación de Tutorías en Fisioterapia y la Coordinación de tutorías en Medicina trabajan en conjunto para llevar a cabo las estrategias propuestas por la institución. Se compone por un subcoordinador, maestro de Tiempo completo con carga horaria de clase y sus funciones de gestión tutorial. A su vez, la planta de tutores está dispuesta por 24 docentes de tiempo y hora clase que han sido asignados a cada uno de los grupos que ha ingresado a la licenciatura.

Cada Tutor, recibe un curso de inducción por la DAU y por la misma subcoordinación de la licenciatura, además a lo largo del año, se ofrecen diversas capacitaciones para consolidar la acción tutorial orientadas a fortalecer herramientas de acompañamiento hacia el tutor.

En cuanto a los tutorados, en cada nuevo ingreso se genera una reunión de bienvenida en donde se toman aspectos generales sobre la tutoría y la asignación de tutor. Se proveen las indicaciones generales para facilitar la comunicación entre el tutor y los nuevos tutorados. Actualmente, se llevan a cabo 2 reuniones por periodo escolar, con el objetivo de acompañar al estudiante en el seguimiento de su ruta crítica, detección de necesidades académicas y psicopedagógicas. Esto requiere que además se agenden citas personalizadas con los tutorados que lo requieren para dar orientaciones y asesorías más precisas, de tipo académico e informativo sobre gestión de becas y demás trámites que requieren el acompañamiento del tutor.

#### **4.2.2.2 El Tutor y las acciones institucionales para la continuidad en el programa de tutoría**

Bajo el contexto actual que se está viviendo, la educación emergente en línea ha sido la principal herramienta de trabajo y de interacción con los estudiantes y tutorados. Se ha reforzado el seguimiento de expedientes, derivación a servicios psicopedagógicos y orientación académica a través de las plataformas con las que cuenta la Institución.

Así mismo, se ha dado continuidad a las orientaciones grupales e individuales sobre la solicitud de asignaturas, ruta crítica, guía en procesos administrativos para la inscripción de asignaturas, prácticas clínicas, práctica clínica supervisada y servicio social.

Esta situación ha favorecido abrir oportunidades de interacción que antes no se usaban debido a la oportunidad de trabajar en presencial. Tal ha sido el caso de gestionar conversatorios dirigidos a los tutorados y elaborados por la planta de tutores. También se han gestado espacios para compartir experiencias y conocimientos que den refuerzo a nuestras acciones académicas y tutoriales antes esta nueva normalidad.

El uso de la tecnología y la virtualidad abre una oportunidad para tener más acercamiento con los tutorados al flexibilizar el horario para concertar una reunión con ellos. Los canales de comunicación como grupos cerrados de redes sociales, sin duda, aceleran el proceso de comunicación. Por lo cual, se tiene del lado positivo estos recursos que los tutores pueden explotar para ejecutar positivamente sus roles, desarrollando las competencias necesarias.

### 4.2.3 Contexto global ante los nuevos desafíos, COVID-19

El 31 de diciembre de 2019, el municipio de Wuhan en la provincia de Hubei, China, informó sobre un grupo de casos de neumonía con etiología desconocida. El 30 de enero de 2020, con más de 9.700 casos confirmados en China y 106 casos confirmados en otros 19 países, el Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que el brote era una emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII), aceptando los consejos del Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional (RSI). El 11 de febrero, siguiendo las mejores prácticas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para nombrar nuevas enfermedades infecciosas humanas, la OMS denominó a la enfermedad, COVID-19, abreviatura de "enfermedad por coronavirus 2019" (por sus siglas en inglés). Actualmente a la consulta de finales de octubre de 2020, los casos en el mundo son 43,540,739 y 1,160,650 muertes.

En México, los primeros casos confirmados se informaron el 28 de febrero de 2020: un caso en la Ciudad de México y el otro en el Estado de Sinaloa. Ambos casos tenían antecedentes de viaje a la región de Lombardía en Italia antes del inicio de los síntomas. Actualmente a la consulta de finales de octubre de 2020, los casos en México son 901,268 casos acumulados, 30,041 casos activos estimados y 89,814 muertes.

A nivel universitario, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla en primer lugar, integró la Comisión Institucional para el Seguimiento y Evaluación de la Pandemia de Coronavirus SARS-CoV-2, con especialistas de los centros de investigación universitarios y de la Facultad de Medicina, quienes elaboraron una guía con recomendaciones para prevenir los contagios.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Esta misma Comisión y con la iniciativa del Rector Alfonso Esparza, diseñó una guía basada en el análisis situacional, protocolos y guías nacionales e internacionales, la cual aporta recomendaciones fáciles para enfrentar la “nueva normalidad”, una vez que concluya la Jornada Nacional de Sana Distancia.

Se trata de una serie de medidas cuyo objetivo es prevenir la aparición de brotes de la enfermedad, y proporcionar protección a la población, sobre todo la de riesgo, hasta que exista una vacuna.

La guía con recomendaciones para la población se puede descargar en la página oficial de la Universidad: [www.buap.mx](http://www.buap.mx). Cabe destacar que dicha publicación está sujeta a modificaciones, conforme avancen los conocimientos sobre este tipo de coronavirus, así como abierta a compartir acciones colectivas que procuren un mayor bienestar entre todas y todos.

Otras acciones frente a la crisis sanitaria fueron la fabricación de mascarillas protectoras por parte de personal de la DITCO para entregarlas al personal del Hospital Universitario y la campaña “BUAP, apoyando el bienestar social”, en beneficio de familias afectadas económicamente, con jornadas de alfabetización y reforestación, comedores comunitarios y cursos de buenas prácticas constructivas, en la que participaron el Centro Universitario de Participación Social, el Centro Universitario de Prevención de Desastres Regionales y la Fundación BUAP.

Para dar continuidad a las actividades académicas, la BUAP otorgó diversos apoyos económicos a la comunidad universitaria: un bono de 5 mil pesos a más de 6 mil docentes, destinado a la mejora de equipo tecnológico y conectividad para fortalecer sus tareas docentes;

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

además, un bono del 25 por ciento del salario base a más de 400 integrantes del personal médico y de servicios que labora en el HUP y a los integrantes del Centro de Detección Biomolecular.

También, 274 becas de 11 mil pesos para apoyar a estudiantes que perdieron a su padre, madre o tutor legal por COVID-19; se condonó el pago de reinscripción del periodo Otoño 2020; y se dieron en préstamo equipos de cómputo en 21 diferentes sedes de la institución, así como paquetes de datos a los estudiantes que lo solicitaron.

“Se otorgaron estímulos económicos a mil 64 docentes de todas las categorías y de los tres niveles educativos que desarrollaron contenidos digitales. Se habilitaron servicios en línea para la liberación del servicio social, bibliotecas y exámenes de titulación e incrementamos la matrícula en 82.5 por ciento en media superior al implementar el modelo de Rechazo Cero. Otra de las acciones innovadoras fue el establecimiento de un curso preuniversitario virtual gratuito para los 73 mil aspirantes a nivel superior”, puntualizó.

Para dar seguimiento a aquellos universitarios que dan positivo en las pruebas COVID, los investigadores de la BUAP implementaron una técnica de PCR múltiple, en la cual al mismo tiempo se pueda detectar al virus de la influenza tipo A y tipo B y el coronavirus SARS-CoV-2.

Al momento actual, se ha podido regresar a la presencialidad con los cuidados pertinentes la sana distancia y los cuidados de bioseguridad. Sin embargo, ahora cabe preguntarse ¿cuáles serán los efectos a mediano y largo plazo de estos años de educación, seguimiento y acompañamiento en línea? ¿Qué nuevas competencias no solo digitales sino socioemocionales debe tener el tutor ante el incremento de condiciones de salud mental disparados a partir de la pandemia? ¿Cómo construir sociedades escolares más felices en entornos como los generados en

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

estos dos años de contingencia? Y como pregunta final ¿Qué otras competencias y fortalezas habría que desarrollar como tutores y estudiantes ante estos nuevos escenarios académico?

## CAPÍTULO 5. METODOLOGÍA

### 5.1 Diseño de la Investigación

Se investigó la correlación entre las competencias laborales emocionales y el perfil de felicidad que tienen los tutores académicos pertenecientes a la Licenciatura en Fisioterapia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla bajo un método cuantitativo. El diseño fue de alcance descriptivo correlacional con un diseño transversal.

El método cuantitativo, en palabras de Flick (2007) se define como “la recolección de datos para probar una hipótesis con base a medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. Esto facilita el aislamiento de las causas y efectos, entre otras funciones para la identificación de hallazgos. En este estudio se cuantificó el Perfil PERMA (Seligman, 2014) y PERMA work (Seligman, 2016) del tutor, que miden el nivel de felicidad subjetiva y en el trabajo. También se incorporó la medición cuantificada del desarrollo emocional (Bisquerra, 2010) y de la Autoevaluación social emocional también del tutor. De forma complementaria, se incorporó la evaluación de satisfacción del tutorado sobre las tutorías y el desempeño de su tutor (ESTU, 2020).

El alcance fue descriptivo correlacional, al ser descriptivo buscó especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Danhke, 1989). Al ser correlacional, tuvo como propósito evaluar la relación que existía entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). A su vez, los estudios cuantitativos correlacionales midieron el grado de relación entre esas dos o más variables cuantificando la relación (Hernández, et al. 2003). Se describió el perfil de Felicidad subjetiva, Felicidad en el trabajo, Autopercepción

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

social y emocional, así como, de desarrollo emocional con el que contaba cada tutor. También se incluyeron variables que caracterizan a cada miembro de la muestra, tal como edad, género, grado académico, tiempo laborando en la institución y tiempo que llevaban como tutor.

El diseño fue no experimental, dado que no hubo intervención o modificación sobre las variables y la muestra. También se diseñó transversal ya que se recolectaron datos en un solo momento, es decir, en un tiempo único. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Los diseños transversales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o más variables para proporcionar su descripción. Los diseños transversales correlacionales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (Hernández et al, 2014).

### **5.2 Hipótesis**

Como hipótesis a la pregunta de investigación planteada, ¿Qué correlación tienen las Competencias Laborales Emocionales con el perfil de Felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura en Fisioterapia, BUAP?

En donde las variables se asignan como:

- Variable 1: Competencias Laborales Emocionales
- Variable 2: Perfil de Felicidad

Se consideran las siguientes hipótesis:

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Hipótesis de investigación, H1: Existe una correlación positiva entre las Competencias Laborales Emocionales y el Perfil de felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura en Fisioterapia, BUAP.

Hipótesis nula, H0: No existe una correlación entre las Competencias Laborales Emocionales y el Perfil de felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura en Fisioterapia, BUAP.

Hipótesis alternativa, Ha: Existe una correlación negativa entre las Competencias Laborales Emocionales y el Perfil de felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura en Fisioterapia, BUAP.

### **5.3 Selección de la muestra**

La población o universo es un conjunto de personas, seres u objetos a los que se refieren los resultados de la investigación. También es concebida como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selítiz, 1974). Esta población de estudio es un subconjunto de la población general en el que se tiene interés por estudiar y que se halla definida en términos de lugar, tiempo y criterios de selección. La población de la investigación se trata de los docentes que también fungen como tutores académicos en la institución, activos en el nivel superior registrados en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla dentro de la Facultad de Medicina en el periodo anual 2021.

La muestra es un subconjunto o parte de la población seleccionada para describir las propiedades o características; es decir, que una muestra se “compone de algunos de individuos, objetivos o medidas de una población” (Silva, 2001). La muestra debe ser representativa en cantidad y calidad; la cantidad será con base a procedimientos estadísticos y la calidad cuando

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

reúne las características principales de la población con relación a la variable en estudio (Hernández et al, 2014). Para el estudio, se trató de los tutores académicos que forman parte de la Licenciatura en Fisioterapia de la BUAP, compuesta por 23 individuos. A su vez la matrícula estudiantil estuvo compuesta de 1,170 alumnos distribuidos entre el nivel básico y el formativo.

El muestreo es una herramienta de la investigación científica, cuya función básica es determinar qué parte de una población debe examinarse, con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población. El presente trabajo empleó una muestra estadística no probabilística por conveniencia de 22 tutores de Fisioterapia. Se utilizó la base de datos de la coordinación de Tutorías de la misma licenciatura para contactar a cada miembro, se les envió un link de invitación para participar en la investigación, un consentimiento informado digital y el formulario que incluía todos los instrumentos de evaluación.

Para la estimación del tamaño de la muestra con relación al margen de error y nivel de confianza se utilizará la siguiente fórmula (Sierra Bravo, 2003).

$$n = N * G^2 \frac{(P * Q)}{E^2(N - 1) + G^2(P * Q)}$$

Donde: N = Población Total n = Tamaño de la muestra. G = Nivel de confianza (que es 95%, equivalente a 1,96) E = Margen de error (que es de un 5%, equivalente a 0.05) P = Valor esperado del universo (50% del universo, equivalente a 0.5) Q = Valor esperado del universo (50% del universo, equivalente a 0.5)

### 5.3.1 Criterios de inclusión

Las características empleadas para incluir sujetos a la muestra fueron:

- Tutor activo en la licenciatura en Fisioterapia

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

- Con grupo de tutorados asignados y activos en la institución
- Con formación profesional en fisioterapia
- En un rango de edad entre 25 a 65 años
- Con experiencia mínima de un periodo escolar como tutor en la licenciatura en Fisioterapia

### **5.3.2 Criterios de exclusión**

Como criterios de exclusión, es decir, que se apartan de la muestra ya que pueden alterar los resultados debido a que no cumpla total o parcialmente con los criterios de inclusión.

- Tutor que no complete todos los instrumentos de medición
- Tutor que no responda a la invitación enviada por link
- Tutor que no conceda su autorización o no firme el consentimiento informado

### **5.3.3 Criterios de eliminación**

- Tutor que no se encuentre activo en el periodo académico en el que se lleve a cabo la investigación
- Tutor que de la baja durante el periodo de evaluación y no tenga grupo de tutorados evaluadores

### **5.3.4 Características de la muestra definitiva**

La investigación fue aplicada sobre una muestra compuesta por 22 Tutores de los cuales 16 son mujeres y 6 varones.

Por grupo de edad, 4 de ellos tienen entre 25 a 30 años, 15 tienen entre 31 a 40 años, 1 tiene entre 41 a 50 años y 2 tutores tienen entre 61 a 70 años.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Un tutor tiene el nivel de Licenciatura, 15 tutores cuentan con el nivel de Maestría y 6 con nivel Doctorado.

Sobre la antigüedad ejerciendo la Tutoría, 9 tutores tienen una experiencia entre 1 a 5 años, 9 entre 6 a 10 años, 3 entre 11 a 15 años y 2 entre 16 a 20 años.

### **5.4 Recolección de datos**

Falcón y Herrera (2005) refieren que este proceso "se entiende como técnica, procedimiento o forma particular de obtener datos o información... usando dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información".

Para la obtención de datos en este estudio, se hizo la invitación a los docentes que eran Tutores en la Licenciatura en Fisioterapia durante el periodo escolar de Otoño 2021. La invitación fue realizada vía correo con un oficio, instructivo para el llenado del consentimiento informado, instructivo para el llenado de las 4 herramientas y un formulario de datos generales. Se les dio un tiempo de 15 días para que pudieran enviar sus respuestas y consentimiento informado firmado vía digital. Todos cumplieron en tiempo y forma, a excepción de un sujeto que no respondió el correo, aplicando así los instrumentos en una muestra de 22 tutores. El tiempo para responder los instrumentos una vez iniciada la prueba era de 60 minutos, pudiendo tomar una pausa entre la Sección 1 y Sección 2, para evitar sensaciones de fatiga al responder y que esto pudiera impactar en la veracidad y sinceridad de los reactivos contestados.

Por otra parte, también se requirió el dato sobre los sujetos de estudio el puntaje en la evaluación a tutores, para identificar el nivel de satisfacción de sus tutorados para dicho semestre escolar.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

En este caso, se invitó a la matrícula de tutorados de la misma licenciatura a que contestaran una encuesta de satisfacción sobre la tutoría de su correspondiente tutor. Esta invitación se hizo a través de grupos cerrados de Facebook que contienen a todos los estudiantes organizados por generaciones. Se les concedió un periodo de 15 días para enviar su respuesta, logrando una respuesta de 797 de 1170 estudiantes.

### 5.4.1 Selección del Instrumento

Para la evaluación de la muestra definitiva compuesta por los tutores de fisioterapia, activos para el periodo escolar otoño 2021, se aplicaron 4 instrumentos clasificados en dos secciones. La sección 1, dividida en parte A y B, las cuales evaluación la variable de la felicidad con el Cuestionario PERMA Profiler y el Cuestionario Workplace PERMA Profiler. La sección 2, dividida en parte A y B, la cual midió la variable de competencia emocional laboral por medio del Cuestionario de desarrollo emocional de adultos (CDE-A35) y la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional). Además, contestaron un formulario de datos generales con información sobre género, edad, grado de estudios, antigüedad como docente y tutor.

Para esta misma variable se incorporó posteriormente el dato externo sobre el puntaje del tutor sobre el nivel de satisfacción de su tutorado por las actividades realizadas en la trayectoria de acompañamiento.

### Tabla 23

*Selección del instrumento y descripción*

Variable	Instrumento	Descripción
----------	-------------	-------------

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

<b>Competencia Emocional Laboral</b>	Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)  Sección 2, Parte B: Autoevaluación de la implementación de las prácticas docentes.	Autores: Nicholas Yoder, American Institutes for Research (AIR) Procedencia: Estado Unidos Año: 2014 Versión: Original en idioma inglés Recolección de la información: individual, autoadministrada Ítems: 20 Duración: Variable según el usuario (15 a 25 minutos) Objetivo: Permitir que los maestros reflexionen y se autoevalúen sobre el SEL (Aprendizaje Social y Emocional) como parte integral de una educación de alta calidad enseñando y aprendiendo. Las competencias son la autoconciencia, la autogestión / regulación de las emociones, la conciencia social, las relaciones / habilidades sociales y toma responsable de decisiones.
	Cuestionario de desarrollo emocional de adultos (CDE-A35)	Autores: Pérez-Escoda, N.; Bisquerra, R.; Filella, G. y Soldevila, A. Procedencia: Universidad de Barcelona Año: 2010 Versión: Original en idioma español. Recolección de la información: individual, autoadministrada Ítems: 35 Duración: Variable según el usuario (15 a 25 minutos) Objetivo: Medir las competencias emocionales, clasificadas en competencia social, emocional, para la vida y bienestar, de autonomía persona y de regulación emocional.
	Encuesta de satisfacción a tutoría universitaria (ESTU).	Autor: Elaboración propia Año de elaboración: 2021 Semestre que evaluó: Otoño 2021 Versión: en español Recolección de la información: Formulario digital vía link, tipo Escala de Lickert Ítems: 29 Duración: Variable según el usuario (15 a 25 minutos) Objetivo: Contener la evaluación cuantitativa del tutorado sobre la percepción de satisfacción a la tutoría recibida.
<b>Felicidad</b>	Cuestionario PERMA Profiler	Autores: Butler, J. y Kern, M.L. Procedencia: Universidad de Pennsylvania, Estados Unidos. Año: 2016 Versión: Adaptación española de Tarragona (2013)

	Recolección de datos: individual, autoadministrado Ítems: 15 Duración: Variable según el usuario (15 a 25 minutos) Objetivo: Medir el perfil de felicidad, 1) Emociones positivas, 2) Compromiso, 3) Relaciones, 4) Significado y 5) Logros.
Cuestionario Workplace PERMA Profiler	Autores: Kern, M.L. Procedencia: Universidad de Pennsylvania, Estados Unidos. Año: 2014 Versión: Es una variante del PERMA-Profiler Recolección de datos: individual y autoadministrado Ítems: 23 Duración: Variable según el usuario (15 a 25 minutos) Objetivo: Medir el perfil de felicidad en el contexto laboral sobre 1) Emociones positivas, 2) Compromiso, 3) Relaciones, 4) Significado y 5) Logros.

#### 5.4.2 Validez del instrumento

La validez es el grado en que el instrumento representa la totalidad del fenómeno que se pretende medir (Parrado-Lozano et al., 2016). La validez del contenido es determinada por la validez y representatividad en la definición del constructo, representatividad del grupo de ítems, aspectos gramaticales de los ítems y claridad de las instrucciones (Koller et. al., 2017). El presente estudio empleó cuatro instrumentos, los cuales fueron estudiados en distintas investigaciones por sus autores para determinar los niveles de validación.

#### Cuestionario PERMA Profiler

El PERMA Profiler es un cuestionario tipo autoinforme que evalúa cada la dimensión del constructo del bienestar (Butler y Kern, 2016). Genera un perfil de felicidad subjetiva a través de 23 ítems distribuidos en 5 áreas o dimensiones, tales como; 1) Emociones positivas - P -

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

(Positive emotions), 2) Compromiso -C- (Engagement), 3) Relaciones - R- (Relationships), 4) Propósito -M- (Meaning), 5) Logro -L- (Accomplishment).

La escala cuenta con evidencias de confiabilidad mediante consistencia interna (Cronbach:  $.60 \leq \alpha \leq .92$ ; coeficiente de Guttman:  $.53 \leq \lambda_6 \leq .89$ , peor mitad dividida:  $.54 \leq \beta \leq .82$ , mejor mitad dividida  $.64 \leq \lambda_4 \leq .84$ ) y estabilidad cruzada (test-retest:  $.51 \leq r \leq .90$ ).

De acuerdo con un estudio realizado en Colombia sobre Adultos mayores institucionalizados (2017) la consistencia interna es aceptable para cada una de las cinco subescalas, pues reportan valores de validez predictiva: P = 0.88; E = 0.72; R = 0.82; M = 0.90; A = 0.79, Escala total = 0.94.

Se utilizó la versión en español elaborada en un estudio ecuatoriano (Lima-Castro, 2017), que obtuvo como resultado una alta consistencia interna para la escala total ( $\alpha = .911$ ), los tres factores analizados por separado mostraron valores adecuados.

### **Cuestionario Workplace PERMA Profile**

El instrumento consta de 23 ítems, y proporciona una medida de bienestar multidimensional en el trabajo, definiendo también los 5 áreas o dimensiones, a saber; 1) Emociones positivas, 2) Relaciones positivas, 3) Compromiso, 4) Sentido y 5) Logro (Kern y Butler, 2013). Este cuestionario se orienta a la aplicación en el ámbito laboral, incorporando además el apartado de; 6) Emociones negativas y 7) Salud enfocadas al contexto del lugar de trabajo.

La elaboración del instrumento original (Kern y Butler, 2013) involucró tres partes, primero, la creación de un banco de elementos teóricamente relevantes para los cinco dominios

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

PERMA. Con una muestra de más de 3.500 participantes, se redujo los ítems a 15 principales (cinco Pilares) y una de complemento (Felicidad percibida en el trabajo o “happiness”). En segundo lugar, se confirmó la estructura del factor en dos muestras y se examinó las correlaciones con otras construcciones. Se eligió agregar siete elementos de relleno, creando una medida final de 23 preguntas. En tercer lugar, se probó la medida final 58 en ocho muestras adicionales, proporcionando información psicométrica y normativa (Butler & Kern, 2016).

Para facilitar la comprensión de los ítems, en esta investigación se adaptaron algunos ítems para acotar la actividad laboral al rol del tutor.

### **Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)**

Este cuestionario fue elaborado por el Grupo de Investigación en Orientación Psicopedagógica de la Universidad de Barcelona (GROP, Pérez Escoda, Bisquerra, Filella y Soldevila, 2010). Se puede llenar a manera de autoinforme en personas mayores a 18 años, especialmente en el ámbito académico y social. Está compuesto por 35 ítems en escala tipo Likert que permiten detectar necesidades en cinco dimensiones de la competencia emocional de acuerdo con el modelo pentagonal de GROP; 1) Conciencia emocional, 2) Regulación emocional, 3) Autonomía emocional, 4) Competencias sociales y 5) Competencias para la vida y bienestar (Bisquerra y Pérez Escoda, 2007).

De acuerdo con el estudio de validez y fiabilidad elaborado en la Universidad de Barcelona, España (Pérez-Escoda et. al., 2021) Todas las dimensiones de la competencia emocional medidas por el CDE-A35 mostraron fiabilidades internas adecuadas. Concretamente, las fiabilidades medidas con el  $\alpha$  de Cronbach fueron: conciencia emocional  $CE=.78$ , regulación

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

emocional RE=.77, autonomía emocional AU=.77, competencia social CS=.64 y competencias de vida y bienestar CV=.80, y la escala completa CET=.89.

### **Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)**

La Autoevaluación social y emocional (Yoder, 2014) fue creada por un equipo de trabajo miembro de la American Institutes for Research (AIR, E.U., 2014). El grupo se centra en el desarrollo de las capacidades sociales y competencias de aprendizaje emocional (Social and Emotional Learning, SEL). Es aplicada en el contexto académico para estudiantes y docentes, proporcionando una medición sobre la capacidad del maestro para promover el SEL de los estudiantes a través de prácticas de instrucción. La prueba se divide en dos secciones; A) Evaluación de la interacción social que autoevalúa la implementación de las prácticas docentes y las propias competencias SEL de los docentes. B) la Evaluación de la interacción educativa que abarca la Evaluación de la interacción educativa y la Autoevaluación de la implementación de las prácticas docentes.

Para el presente estudio, convino usar especialmente la Sección 2 parte B denominada Autoevaluación de la implementación de las prácticas docentes, debido a que es la que considera la introspección de la propia vida y competencias sociales del individuo transferidas a prácticas de enseñanza de la interacción instruccional. Se compone de 5 dimensiones; 1) Autoconciencia, 2) Autogestión y Regulación emocional, 3) Conciencia social, 4) Relaciones y habilidades sociales, 5) Toma de decisiones responsable.

#### **5.4.2.1 Pilotaje del instrumento**

El instrumento integró las cuatro herramientas de evaluación mencionadas, un registro de datos generales aplicados al tutor. Por otro lado, una encuesta de satisfacción a la matrícula

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

estudiantil para tener la evaluación del tutor como un criterio más a considerar en la investigación.

Se dividido en parte A, que representa el área personal, está compuesta por el Cuestionario PERMA Profiler y el Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35). La parte B representa el área laboral, compuesta por el Cuestionario Workplace PERMA Profiler, así como, la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional).

El pilotaje fue aplicado a 6 tutores del mismo nivel educativo pertenecientes a otras instituciones no involucrada en la muestra. Se evaluaron los criterios de claridad, suficiencia, coherencia, relevancia y presentación. El instrumento final que se utilizó para este pilotaje se compuso de 93 reactivos.

A continuación, se muestra el resultado, análisis de cada uno de estos criterios y los modificadores pertinentes.

**Tabla 24**

*Criterio de Claridad*

Calificador	Número de reactivos calificados	Reactivos	Número de evaluadores que dieron la calificación
No tiene claridad	1 reactivo	Parte A - Sección 2 [Reactivo 13]	Señalado por un evaluador
Requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras	2 reactivos	Parte B - Sección 1 [Reactivo 16] Parte B - Sección 2 [Reactivo 3]	Señalado por un evaluador en cada reactivo

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

de acuerdo por su significado		
Requiere una modificación muy específica de alguno de los términos	36 reactivos	Parte A - Sección 1 [Reactivo 1] Parte A - Sección 1 [Reactivo 3] Parte A - Sección 1 [Reactivo 5 - 11] Parte A - Sección 2 [Reactivo 2] Parte A - Sección 2 [Reactivo 8] Parte A - Sección 2 [Reactivo 11 y 12] Parte A - Sección 2 [Reactivo 18] Parte A - Sección 2 [Reactivo 22] Parte B - Sección 1 [Reactivo 1] Parte B - Sección 1 [Reactivo 4] Parte B - Sección 1 [Reactivo 7] Parte B - Sección 1 [Reactivo 11 - 13] Parte B - Sección 1 [Reactivo 15 - 19] Parte B - Sección 2 [Reactivo 3] Parte B - Sección 2 [Reactivo 5] Parte B - Sección 2 [Reactivo 8 y 9] Parte B - Sección 2 [Reactivo 12] Parte B - Sección 2 [Reactivo 14] Parte B - Sección 2 [Reactivo 16 y 17] Parte B - Sección 2 [Reactivo 20]
	2 reactivos	Parte A - Sección 2 [Reactivo 13] 2
		Señalado por un evaluador en cada reactivo
		Señalado por dos

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

		Parte B - Sección 1 [Reactivo 8 y 9] 2	evaluadores en cada reactivo
Es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada	55 reactivos	Parte A - Sección 1 [Reactivo 2]	Señalado por los 6 evaluadores
		Parte A - Sección 1 [Reactivo 4]	
		Parte A - Sección 1 [Reactivo 12 - 15]	
		Parte A - Sección 2 [Reactivo 1]	
		Parte A - Sección 2 [Reactivo 3 - 7]	
		Parte A - Sección 2 [Reactivo 9 y 10]	
		Parte A - Sección 2 [Reactivo 14- 17]	
		Parte A - Sección 2 [Reactivo 19 - 21]	
		Parte A - Sección 2 [Reactivo 23 - 35]	
		Parte B - Sección 1 [Reactivo 2 y 3]	
		Parte B - Sección 1 [Reactivo 5 y 6]	
		Parte B - Sección 1 [Reactivo 10]	
		Parte B - Sección 1 [Reactivo 14]	
		Parte B - Sección 1 [Reactivo 20]	
		Parte B - Sección 2 [Reactivo 1 y 2]	
		Parte B - Sección 2 [Reactivo 4]	
		Parte B - Sección 2 [Reactivo 6 y 7]	
		Parte B - Sección 2 [Reactivo 10 y 11]	
		Parte B - Sección 2 [Reactivo 13]	
		Parte B - Sección 2 [Reactivo 15]	
		Parte B - Sección 2 [Reactivo 18 y 19]	

---

Parte B - Sección 2  
[Reactivo 21-23]

---

**Nota.** La tabla muestra la claridad de cada reactivo, se agrega el número de expertos o evaluadores que coincidieron en la calificación.

Una vez analizado el pilotaje, se tomó como estrategia para mejorar la claridad (Tabla 1) adaptar las escalas de los reactivos marcados como no claros o que requieren bastantes modificaciones. También se anexó una breve explicación de aquellos conceptos que pudieran no estar claros al momento de ser incluidos en una pregunta o afirmación como es el caso de “satisfacción”.

**Tabla 25**

*Criterio de Suficiencia*

No requiere cambios	Requiere algunos cambios	Requiere diversas modificaciones
83.3 % (5 evaluadores)	16.6 % (1 evaluador)	0 %

**Nota.** La tabla muestra el porcentaje de los expertos que califican la suficiencia.

La sugerencia del experto (Tabla 2) fue orientada hacia interrogar sobre aspectos económicos y salariales del tutor. Se considera como elemento fundamental para la satisfacción laboral, sin embargo, en la presente investigación se busca profundizar en el concepto de felicidad como persona y laboral.

**Tabla 26**

*Criterio de Coherencia*

No requiere cambios	Requiere algunos cambios	Requiere diversas modificaciones
66.6 %	33.3 %	0 %

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

**Nota.** La tabla muestra el porcentaje de los expertos que califican la coherencia.

La evaluación de los expertos (Tabla 3) sugirió revisar aquellas preguntas que son repetidas, se hizo nuevamente un análisis en aquellos reactivos que puedan parecer altamente similares.

**Tabla 27**

*Criterio de Relevancia*

No requiere cambios	Requiere algunos cambios	Requiere diversas modificaciones
100 %	0 %	0 %

**Nota.** La tabla muestra el porcentaje de los expertos que califican la relevancia.

Los evaluadores coincidieron completamente en que los ítems presentados (Tabla 4) son de importancia para la medición del perfil de felicidad y competencias emocionales a nivel personal y laboral en el rol de tutor. Por lo tanto, se conserva cada parte y sección del instrumento.

**Tabla 28**

*Criterio de Presentación*

No requiere cambios	Requiere algunos cambios	Requiere diversas modificaciones
100 %	0 %	0 %

**Nota.** La tabla muestra el porcentaje de los expertos que califican la presentación.

Al grupo de evaluadores les pareció una interfaz comprensible y presentación de los ítems rápida y precisa (Tabla 5), por lo cual no se generarán cambios.

### **5.4.3 Aplicación del instrumento de selección**

Para la aplicación del instrumento, se elaboró la invitación vía correo a cada sujeto miembro de la muestra, en donde se dieron instrucciones precisas para el llenado de este y del consentimiento informado, anexando el link a los formularios. A través del formulario en línea (Google forms) se pidió que se llenará primeramente el Consentimiento informado, posteriormente la Parte A y finalmente la Parte B. Una vez concluido el proceso de llenado se solicitó a los sujetos dieran aviso vía correo o mensaje de texto.

La presentación del formulario fue dividida en dos partes que podían contestarse con una pausa si el sujeto deseaba tomarla, de esta manera disminuir el factor cansancio para contestar el instrumento ante la cantidad de ítems presentados.

Los resultados de la herramienta guardaron confidencialidad para los propósitos de este estudio.

### **5.4.4 Análisis de datos**

Una vez recolectada la información a través de los instrumentos seleccionados y aplicados en las muestras seleccionadas se procedió al análisis de datos mediante estadística descriptiva, extrayendo la media, moda y mediana sobre el Perfil PERMA, Perfil PERMA Work, Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35), así como, la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional, sección Autoevaluación de la implementación de las prácticas docentes).

Se utilizó la prueba Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de las variables. En aquellas con distribución normal, se utilizó la prueba de correlación de Pearson para evaluar la significancia

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

estadística de las correlaciones bivariadas; mientras que aquellas variables que no se distribuyeron normal, se utilizó a la prueba de correlación de Spearman. Cuando una variable se distribuía normal y otra no, se utilizó a la prueba de correlación de Spearman. La significancia estadística tomó como punto de corte  $p=0.05$ . Se utilizó el programa estadístico SPSS 22.®.

Para considerar que el coeficiente se representa adecuadamente, debe haber una asociación entre variables de forma lineal. Las variables continuas se distinguen de otras, porque sus valores pueden ubicarse dentro de un intervalo determinado.

La interpretación de la correlación está sujeto a su coeficiente de correlación donde, la aproximación a -1 muestra una correlación negativa, aproximación al cero sin relación lineal y finalmente +1 declara la correlación positiva, se utilizó la siguiente escala:

- 0.76-1: Negativa entre fuerte y perfecta.
- 0.51- 0.75: Negativa entre moderada y fuerte.
- 0.26-0.50: Negativa Débil.
- 0-0.25: correlación escasa o nula.
- 0.26-0.50: Positiva Débil.
- 0.51- 0.75: Positiva entre moderada y fuerte.
- 0.76-1: Positiva entre fuerte y perfecta.

Sin embargo, no es conveniente identificar la correlación con dependencia causal, ya que, si hay una semejanza formal entre ambos conceptos, no podría deducirse de esto que sean análogos, en efecto, sería posible que hubiera una alta correlación entre dos variables y que, sin embargo, no exista entre ellas una relación de causa y efecto (Restrepo y González, 2007). Este estudio buscó una posible correlación, no necesariamente causa-efecto.

## CAPÍTULO 6. RESULTADOS

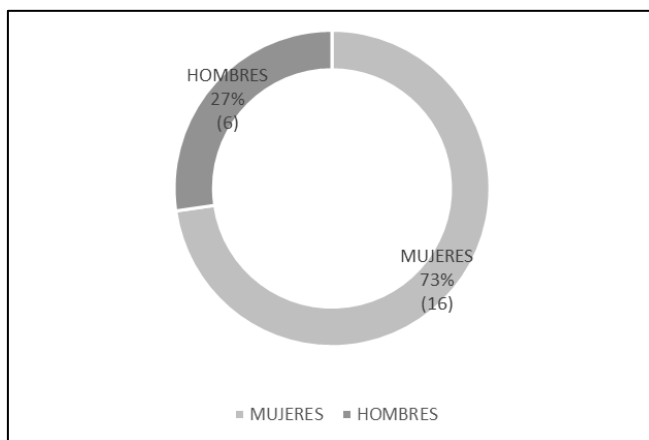
A continuación, se muestran los resultados que se obtuvieron de la información recolectada sobre la muestra de 22 individuos. Primero según los datos descriptivos de la muestra, posteriormente los datos descriptivos de acuerdo con el orden de las variables expuestas en los instrumentos y finalmente, las correlaciones que se hicieron sobre las variables y además dimensiones específicas.

### 6.1 Resultados descriptivos de la muestra

La muestra compuesta por 22 tutores se distribuye de acuerdo con al género con un 73% las mujeres y un 27% los hombres. La Figura 4 ilustra la distribución por género.

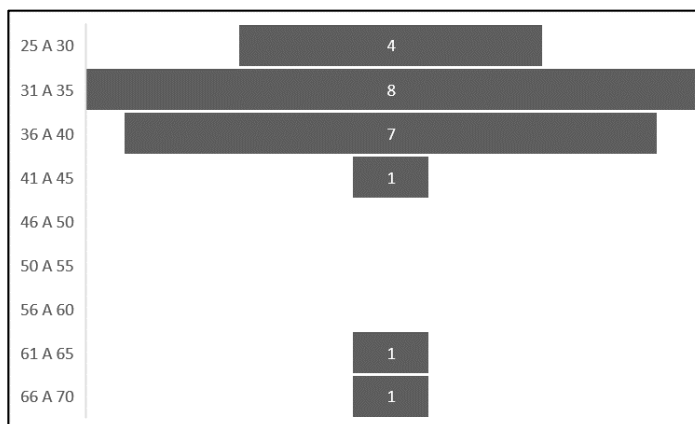
**Figura 4**

*Distribución por género de la muestra*

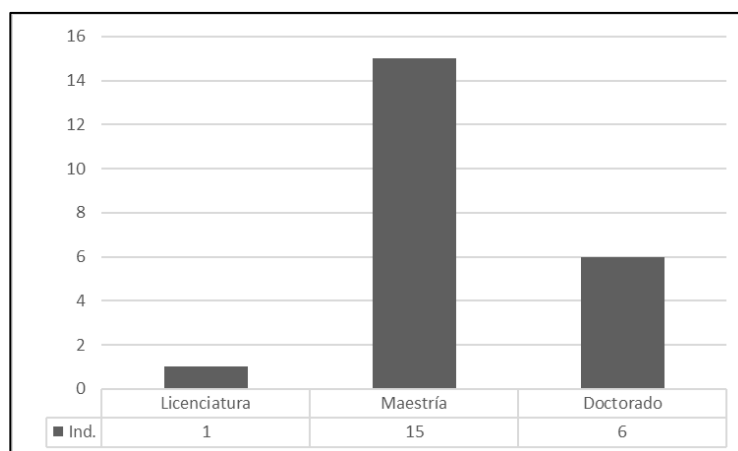


De acuerdo con la clasificación por edad en intervalos de 5 años se encontró que mayoritariamente la muestra se ubica entre los 31 a los 35 años. La Figura 5, representa la distribución por edad.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

**Figura 5***Distribución por edad*

Sobre la preparación académica, se consideraron 3 grados, licenciatura, maestría y doctorado, con mayor concentración en el nivel maestría. La Figura 6, expresa la distribución por grado de preparación académica.

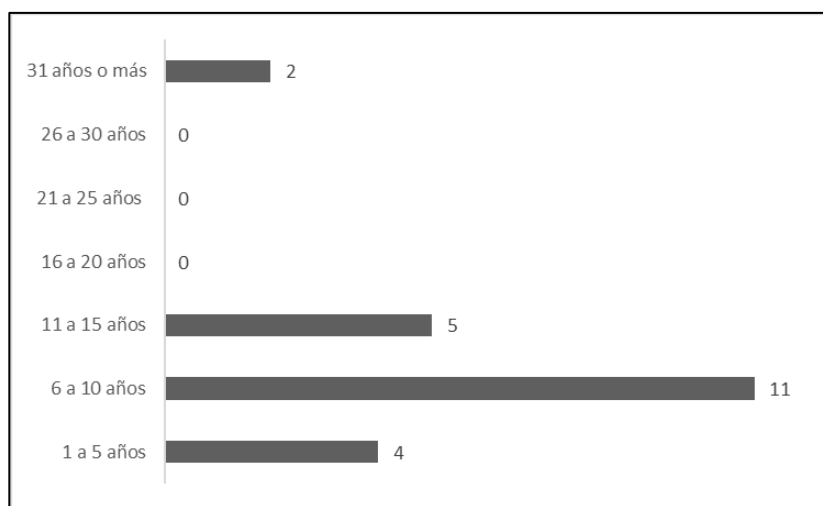
**Figura 6***Distribución grado de preparación académica*

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Se cuantifico el tiempo que los tutores llevaban laborando como docentes dentro de la Institución. Distribuidos en intervalos de 5 años. La Figura 7, muestra la proporción

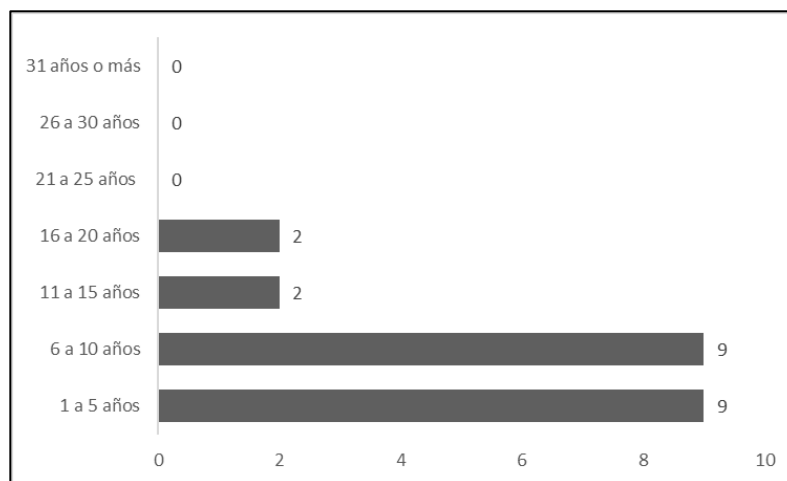
**Figura 7**

*Distribución antigüedad como docente*



**Figura 8**

*Distribución antigüedad como tutor*



**Tabla 29***Resumen del análisis descriptivo de la muestra*

<b>GRUPO</b>		
<b>(n=22)</b>		
<b>Edad</b>	33.500 (28-66;4.5)	
<b>Género</b>	Masculino	6 (27.3%)
	Femenino	16 (72.7%)
<b>Grado académico</b>	Licenciatura	1 (4.5%)
	Maestría	15 (68.2%)
	doctorado	6 (27.3%)
<b>Tiempo laboral</b>	1-5 años	4 (18.2%)
	6-10 años	11 (50%)
	11- 15 años	5 (22.7%)
	31 o más años	2 (9.1%)
<b>Tiempo de tutoría</b>	1-5 años	9 (40.9%)
	6-10 años	9 (40.9%)
	11-15 años	2 (9.1%)
	16-20 años	2 (9.1%)

*Nota:* Los datos son presentados como mediana (mín-máx; rango intercuartil) para la variable edad y como frecuencias (proporciones) para las variables grado académico, género, tiempo laboral y tiempo de tutoría.

## **6.2 Resultados del Cuestionario PERMA Profiler**

En este y los siguientes apartados (6.3 a 6.6) del capítulo de Resultados, se aplicó la prueba Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de las variables. Aquellas que se distribuyeron normal, se utilizó la prueba de correlación de Pearson para evaluar la significancia estadística de las correlaciones bivariadas; mientras que aquellas variables que no se distribuyeron normal, se utilizó a la prueba de correlación de Spearman. Cuando una variable se distribuía normal y otra no, se

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

utilizó a la prueba de correlación de Spearman. La significancia estadística tomó como punto de corte  $p=0.05$ . Se utilizó el programa estadístico SPSS 22.®

En la muestra compuesta por 22 sujetos, se identifica un promedio para el PERMA Profiler de 131.91 puntos de un total máximo a obtener de 150 puntos. Una moda de 108 puntos y una mediana de 131 puntos. En la descripción por cada una de las dimensiones, la media más alta fue en la dimensión “Logro” y la más baja fue la de “Significado”.

**Tabla 30**

<i>Datos Estadísticos descriptivos PERMA Profiler</i>						
	Min.	Máx.	Media	Moda	Mediana	
PERMA Profiler	108	149	131.9	108	131	
			1			
Emociones positivas	22	30	26.05	27	26.5	
Compromiso	21	30	26.64	29	27	
Relaciones	17	30	26.23	29	27	
Significado	20	29	26.00	29	26	
Logro	21	30	27.00	27	27	

Se encontraron correlaciones significativas entre el PERMA Profiler de cada sujeto con los reactivos planteados en oraciones positivas pertenecientes al Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35). Por otro lado, nula significancia con los reactivos planteados en oraciones negativas del mismo instrumento.

Se detectó una correlación significativa con el instrumento Workplace PERMA Profiler. no así con la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional). La Figura 10 muestra el coeficiente que resultó de las correlaciones entre *PERMA Profiler* y las demás variables, La Figura 11, explica el tipo de correlación resultante.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

**Tabla 31***Relación de resultados PERMA Profiler con variables restantes*

	Coefficiente de correlación	Valor P
Relación PERMA Profiler con reactivos positivos	0.82295352	0.000*
Relación PERMA Profiler con reactivos negativos	-0.26063352	0.625
Relación PERMA Profiler con Workplace PERMA Profiler.	0.761	0.000*
Relación PERMA Profiler con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)	0.464	0.163
Relación PERMA Profiler con resultados la Encuesta de Satisfacción a Tutoría universitaria (ESTU)	-0.196	0.383

*Nota:* \* Las correlaciones fueron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ).

**Tabla 32***Tipo de correlación entre PERMA Profiler con variables restantes*

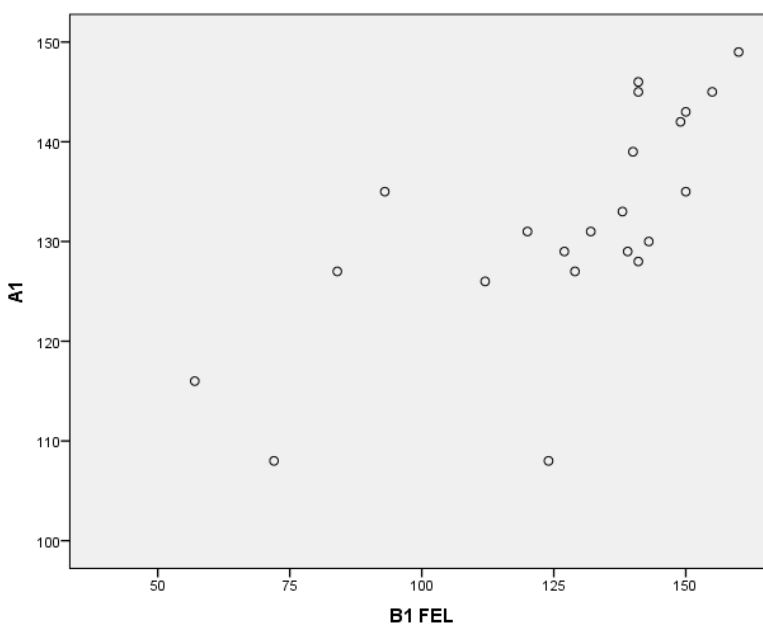
	Coefficiente de correlación	Tipo de correlación
Relación PERMA Profiler con reactivos positivos	0.82295352	<b>Correlación positiva fuerte</b>
Relación PERMA Profiler con reactivos negativos	-0.26063352	Correlación negativa débil
Relación PERMA Profiler con PERMA Work	0.761	<b>Correlación positiva fuerte</b>
Relación PERMA Profiler con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)	0.464	Correlación positiva débil
Relación PERMA Profiler con resultados la Encuesta de Satisfacción a Tutoría universitaria (ESTU)	-0.196	Correlación negativa débil

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

En la Figura 12, se representa a través de un gráfico de dispersión, la significancia estadística de las correlaciones bivariadas, se observa una correlación significativa entre las variables del PERMA Profile y Workplace PERMA Profiler. Ambos perfiles consideraron las dimensiones completas, en el caso de Workplace PERMA Profiler, incluyendo el ítem de específico Hap.

**Figura 9**

*Gráfico de dispersión sobre la correlación PERMA Profile y Workplace PERMA Profiler.*



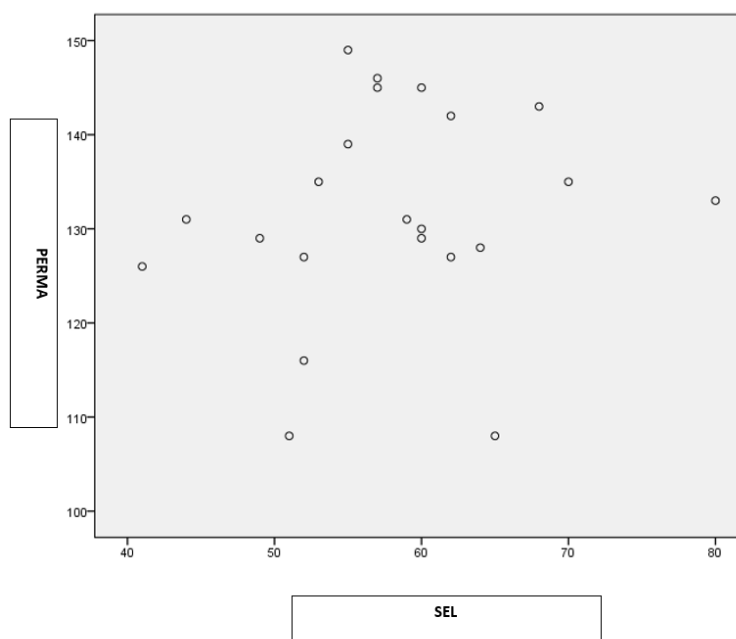
*Nota: A1 Eje PERMA Profile, B1 FEL Eje Workplace PERMA Profiler. La correlación fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Coeficiente de correlación de Spearman.*

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

La Figura 13, muestra la dispersión entre PERMA Profile y Autoevaluación social emocional (Self-Assessing Social and Emotional), en donde se aprecia que la correlación de ambas variables es débil.

**Figura 10**

*Gráfico de dispersión sobre la correlación PERMA Profile y Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)*



*Nota: Eje SEL corresponde a Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)*

### 6.3 Resultados obtenidos del Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)

El Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) tuvo una clasificación de sus reactivos según se considerara un planteamiento positivo (15 ítems) o uno negativo (20 ítems).

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

En los reactivos positivos (Figura 14) se presentó una media de 122.68 puntos de 150 puntos máximo a obtener. Los reactivos negativos una media de 81.59 puntos de 200 puntos máximo. Se tuvo una Moda de 109 puntos en el caso de la sección de reactivos expresados en positivo y de 56 puntos en los reactivos expresados en negativo. Finalmente, la mediana se encontró en 121 puntos para los reactivos positivos y de 86 puntos para los negativos.

**Tabla 33**

*Datos Estadísticos descriptivos del Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)*

	Mi n.	Ma x	Medi a	Mod a	Median a
Total de reactivos positivos	90	150	122.68	109	121
Total, de reactivos negativos	29	182	81.59	56	86

Las correlaciones extraídas fueron entre ambas cada sección de los resultados del Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35), la sección de Reactivos expresados en positivo (Figura 15) y la sección de los Reactivos presentados en negativo (Figura 16) con Workplace PERMA Profiler y la ESTU. Su correlación con la PERMA Profiler ya se mostró anteriormente en la Figura 10.

**Tabla 34**

*Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo con variables restantes*

	Coeficiente de correlación	Valor P
--	-------------------------------	---------

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Relación Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos positivos con Workplace PERMA Profiler.	0.793	0.000*
Relación Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos positivos con resultados la Encuesta de Satisfacción a Tutoría universitaria (ESTU)	-0.175	0.437
Relación Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos positivos Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)	0.283	0.203

*Nota:* \* Las correlaciones fueron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ).

**Tabla 35**

*Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en negativo con variables restantes*

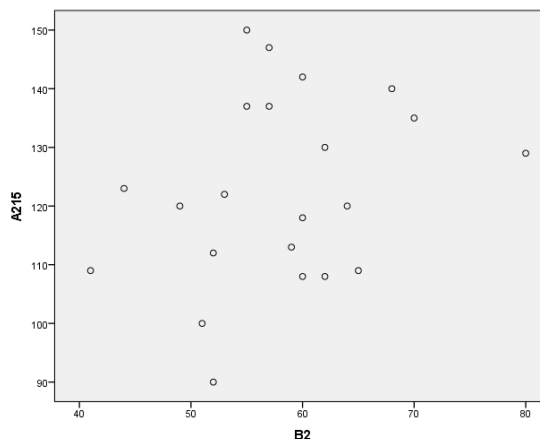
	Coeficiente de correlación	Valor P
Relación Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos negativos con Workplace PERMA Profiler.	-0.110	0.627
Relación Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos negativos con resultados la Encuesta de Satisfacción a Tutoría universitaria (ESTU)	0.111	0.623
Relación Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos negativos Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)	0.096	0.672

*Nota:* \* Las correlaciones fueron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ).

En la Figura 17, se presenta el diagrama de dispersión de la Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional). En la Figura 18 se muestran los resultados sobre la correlación de reactivos negativos. No se observó correlación significativa en ambos casos.

**Figura 11**

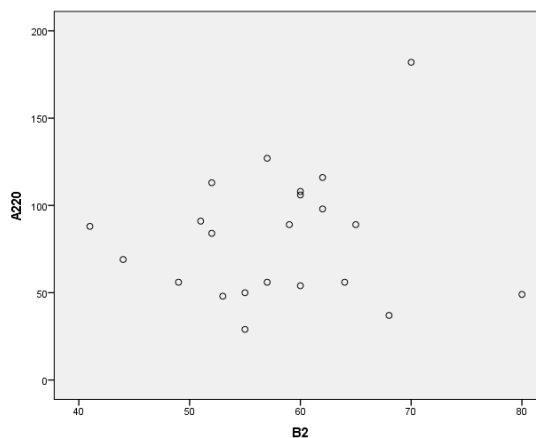
*Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)*



*Nota:* A2 15 Eje Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo, B2 Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional) La correlación no fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Coeficiente de correlación de Spearman.

**Figura 12**

*Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en negativo con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)*



*Nota:* A2 20 Eje Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en negativo, B2 Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and

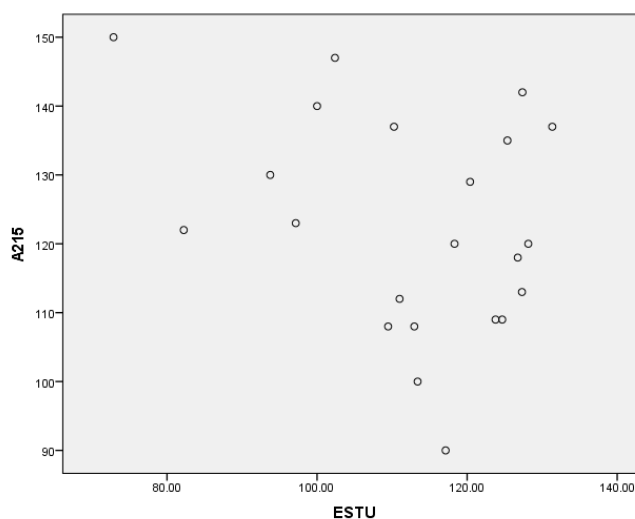
## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Emotional) La correlación no fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Coeficiente de correlación de Spearman.

La Figura 19, muestra el gráfico de dispersión de la relación entre Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo relacionado con ESTU y negativos en la Figura 20. No se observación correlación significativa en ambos casos.

### Figura 13

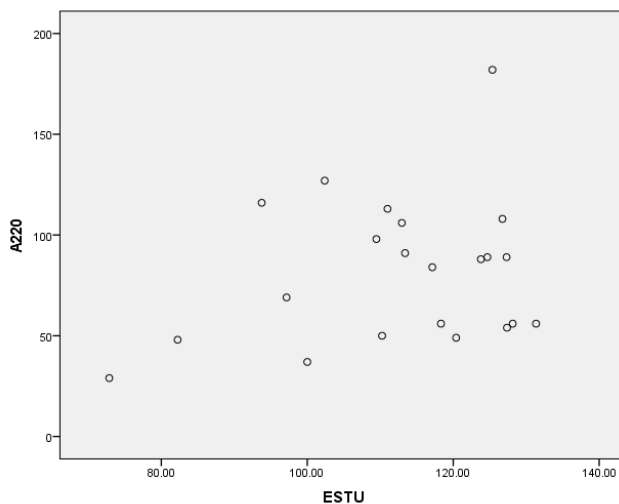
*Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo relacionado con ESTU.*



*Nota:* A2 15 Eje Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en positivo. La correlación no fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Coeficiente de correlación de Spearman.

**Figura 14**

*Relación de resultados Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en negativo relacionado con ESTU.*



*Nota:* A2 20 Eje Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) reactivos expresados en negativo. La correlación no fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Coeficiente de correlación de Spearman.

#### **6.4 Resultados obtenidos del Cuestionario Workplace PERMA Profiler.**

Sobre la medición del Workplace PERMA Profiler, además de las 5 dimensiones, se incorporó el ítem denominado “Hap” de felicidad concretamente en el trabajo. La media del Workplace PERMA Profiler se mantuvo en 119.05 de un máximo a obtener de 230 puntos. El ítem “Hap” tuvo una media de 8.09 de 10. En promedio la dimensión más baja fue “Compromiso” con 23.32 puntos y la más alta fue la dimensión de las “emociones positivas” con 24.27 puntos.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

**Tabla 36**

*Datos Estadísticos descriptivos de cada dimensión de Workplace PERMA Profiler*

	Min.	Max	Media	Moda	Mediana
PERMA	53	150	119.05	132	129
PERMA-Hap	57	160	127.14	141	138.5
Hap	-	-	8.09	8	8.5
Emociones	12	30	24.27	27	26.5
positivas					
Compromiso	8	30	23.32	26	25.5
Relaciones	14	30	23.95	27	25.5
Significado	10	30	24.05	29	26.5
Logro	7	30	23.45	20	24

**Tabla 37**

*Relación de resultados Workplace PERMA Profiler con variables restantes*

	Coefficiente de correlación	Valor P
Relación de Workplace PERMA Profiler con PERMA	0.761	0.000*
Relación de Workplace PERMA Profiler con Reactivos Positivos	0.793	0.000*
Relación de P Workplace PERMA Profiler con Reactivos Negativos	-0.110	0.627
Relación de Workplace PERMA Profiler con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)	0.380	0.081
Relación de Workplace PERMA Profiler con ESTU	-0.011	0.762

*Nota:* \* Las correlaciones fueron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ )

**Tabla 38**

*Tipo de correlación entre los resultados Workplace PERMA Profiler. con variables restantes*

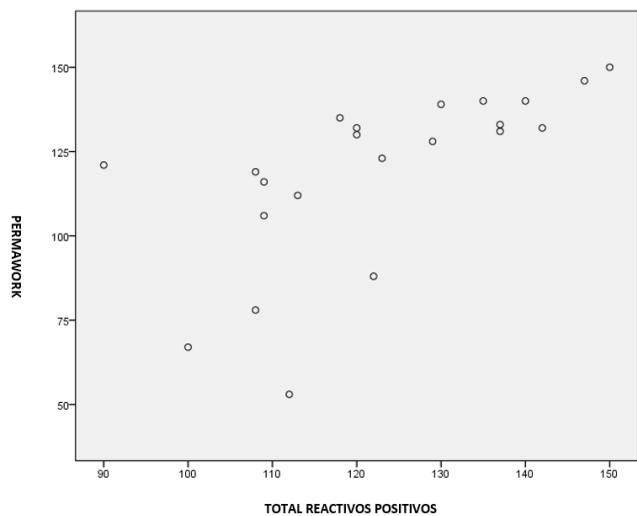
## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

	Coefficiente de correlación de	Tipo de Correlación
Relación Workplace PERMA Profiler. con PERMA Profiler	0.761	<b>Correlación positiva fuerte</b>
Relación de Workplace PERMA Profiler. con Reactivos Positivos	0.793	<b>Correlación positiva fuerte</b>
Relación de Workplace PERMA Profiler. con Reactivos Negativos	-0.110	Correlación negativa débil
Relación de Workplace PERMA Profiler. con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)	0.380	Correlación positiva débil
Relación de Workplace PERMA Profiler. con ESTU	-0.011	Ninguna Correlación

**Figura 15**

*Relación de resultados entre Workplace PERMA Profiler y Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos positivos.*

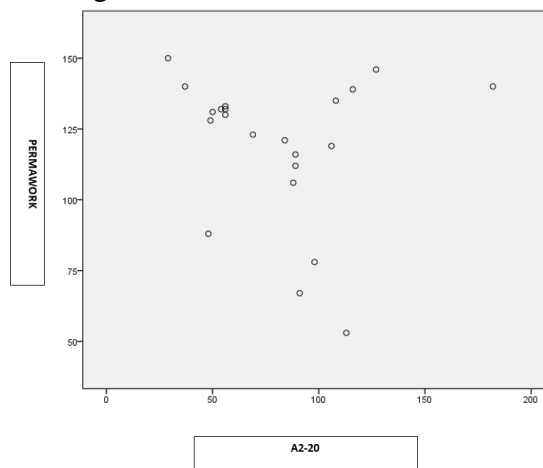
## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD



*Nota:* La correlación fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).

**Figura 16**

*Relación de resultados entre Workplace PERMA Profiler y Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) Reactivos negativos.*

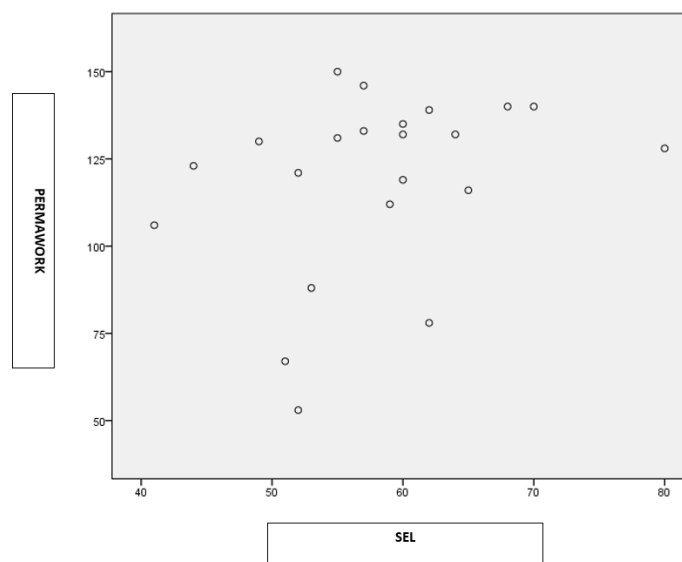


*Nota:* La correlación no fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).

**Figura 17**

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

*Relación de resultados entre Workplace PERMA Profiler y la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)*



*Nota:* Eje SEL datos de la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional) La correlación no fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).

### **6.5 Resultados obtenidos de la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional) Sección 2, Parte B: Autoevaluación de la implementación de las prácticas docentes.**

Se reitera que el presente instrumento se usó de forma parcial sobre su versión original, específicamente la Sección 2, Parte B: Autoevaluación de la implementación de las prácticas docentes. Convendrá a partir de ahora, mencionar solamente Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional) para facilitar su explicación.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

La información recabada con el instrumento de Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional) contextualizado al ámbito de la tutoría para la aplicación de sus 6 dimensiones, arrojó que la dimensión más baja en promedio fue la “Toma de decisiones responsable”, la más alta fue la “Autoconciencia”. El promedio de la autoevaluación completa entre los 22 sujetos indica 57.38 puntos de un máximo de 80 puntos.

**Tabla 39***Datos Estadísticos descriptivos*

	Min.	Max.	Media	Moda	Mediana
Autoevaluación social y emocional	41	80	57.38	60	58
Autoconciencia	10	20	14.07	15	15
Autogestión / regulación de las emociones	6	16	11.37	11	11.5
Conciencia social	8	16	11.89	12	12
Relaciones / habilidades sociales	6	16	11.33	12	12
Toma de decisiones responsable	5	12	8.33	9	9

**6.6 Resultados de la Encuesta de Satisfacción a Tutoría Universitaria (ESTU)****Tabla 40***Datos Estadísticos descriptivos*

	Min.	Max.	Media	Mediana
Encuesta de Satisfacción a Tutoría Universitaria (ESTU)	72.87	131.3	111.38	111.4

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

**Tabla 41**

*Relación de resultados de la Encuesta de Satisfacción a Tutoría Universitaria (ESTU) con variables restantes*

	Coeficiente de correlación	Valor P
Relación de ESTU con PERMA Profiler	-0.196	0.383
Relación de ESTU con Reactivos Positivos	-0.175	0.437
Relación de ESTU con Reactivos negativos	0.111	0.623
Relación de ESTU con Workplace PERMA Profiler.	0.38	0.081
Relación de ESTU con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)	0.236	0.290

*Nota:* \* Las correlaciones fueron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ).

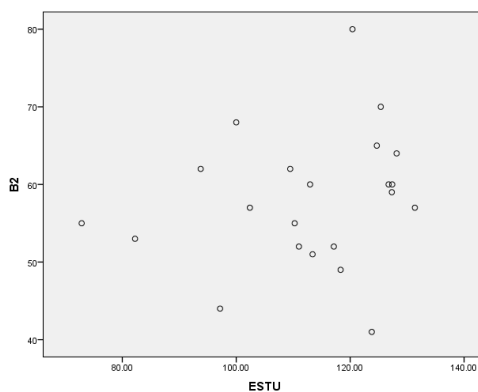
**Tabla 42**

*Tipo de correlación entre los resultados de la Encuesta de Satisfacción a Tutoría Universitaria (ESTU) con variables restantes*

	Coeficiente de correlación	Tipo de Correlación
Relación de ESTU con PERMA Profiler	-0.32707565	Correlación negativa débil
Relación de ESTU con Reactivos Positivos	-0.32707565	Correlación negativa débil
Relación de ESTU con Reactivos negativos	0.25405775	Correlación positiva débil
Relación de ESTU con Workplace PERMA Profiler.	-0.01129438	Ninguna correlación
Relación de ESTU con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)	0.20364695	Correlación positiva débil

**Figura 18**

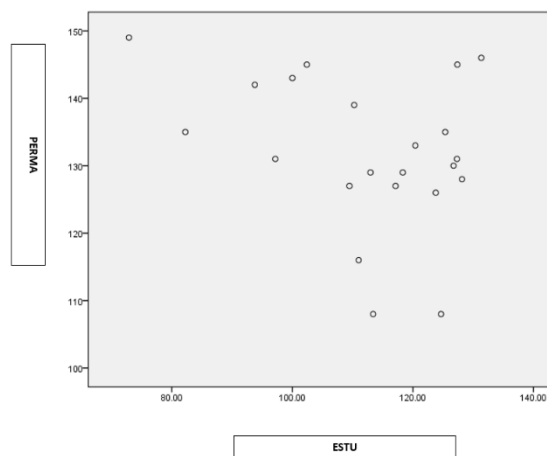
*Relación de resultados entre ESTU y la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional)*



*Nota:* Eje B2 representa la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional). La correlación no fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).

**Figura 19**

*Relación de resultados entre ESTU y PERMA Profiler*



*Nota:* La correlación no fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ).

### 6.7 Resultados de las correlaciones entre dimensiones específicas

En el siguiente apartado se mostrarán los resultados de aquellas correlaciones entre dimensiones específicas del PERMA Profiler Workplace PERMA Profiler, las competencias Emocionales de la CD-A35 y las competencias evaluadas por la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional).

**Tabla 43**

*Correlación entre PERMA Profiler y Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional, SEL).*

<b>Interacción de dimensiones</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>Valor p</b>
Emociones Positivas (PERMA Profiler) – Autoconciencia (Autoevaluación social y emocional SEL)	0.013	0.955*
Emociones Positivas (PERMA Profiler) – Autogestión y regulación (Autoevaluación social y emocional SEL)	0.086	0.704+
Emociones Positivas (PERMA Profiler) – Habilidades sociales (Autoevaluación social y emocional SEL)	0.113	0.616*

*Nota:* \*Las correlaciones no fueron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ) Coeficiente de correlación de Spearman.

+ Las correlaciones no fueron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ) Coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 28**

*Correlación entre PERMA Profiler y Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional, SEL).*

<b>Interacción de dimensiones</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>Valor p</b>
-----------------------------------	------------------------------------	----------------

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Relaciones interpersonales (PERMA Profiler) – Autoconciencia (Autoevaluación social y emocional SEL)	0.080	0.723*
Relaciones interpersonales (PERMA Profiler) – Autogestión y regulación (Autoevaluación social y emocional SEL)	0.224	0.316*
Relaciones interpersonales (PERMA Profiler) – Habilidades sociales (Autoevaluación social y emocional SEL)	0.110	0.626*

*Nota:* \*Las correlaciones no fueron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ) Coeficiente de correlación de Spearman.

**Tabla 44**

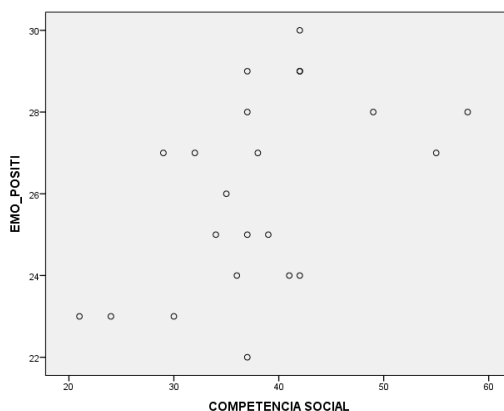
*Correlación entre PERMA Profiler y Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)*

Interacción de dimensiones	Coefficiente de correlación	Valor p
Emociones Positivas (PERMA Profiler) – Competencia Social Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)	0.497	0.019*

*Nota:* \*La correlación fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Coeficiente de correlación de Pearson.

**Figura 20**

*Relación entre Emociones Positivas (PERMA Profiler) – Competencia Social Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)*



## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

*Nota:* Eje EMO\_POSITI corresponde a Emociones Positivas. Competencia social corresponde a (PERMA Profiler) – Competencia Social Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)

**Tabla 45**

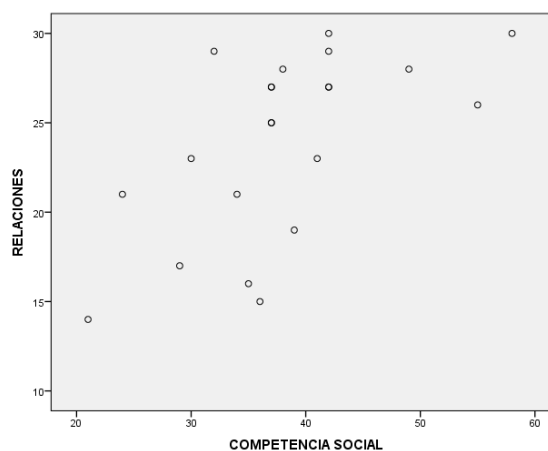
*Correlación entre PERMA Profiler y Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)*

<b>Interacción de dimensiones</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>Valor p</b>
Relaciones interpersonales (PERMA Profiler) – Competencia Social Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)	0.655	0.001*

*Nota:* \*La correlación fue estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Coeficiente de correlación de Spearman.

**Figura 21**

*Relación entre Relaciones interpersonales (PERMA Profiler) – Competencia Social Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35)*



*Nota:* Eje Relaciones corresponde a Relaciones interpersonales (PERMA Profiler), Eje Competencias social corresponde a Competencia Social Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35).

## CAPÍTULO 7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Como breve resumen del capítulo de Resultados, se realizó la estadística descriptiva de la muestra compuesta por 22 tutores, las características tomadas en cuenta fueron el género, la edad, la antigüedad como docentes y tutores, así como, el grado de preparación académica. Por otra parte, se identificó el grado de correlación entre variables, las relaciones establecidas fueron los resultados del PERMA Profiler junto con los de Relación PERMA Profiler con Workplace PERMA Profiler que proporcionaron información sobre el perfil de felicidad en la dimensión personal y laboral. Dicho perfil se correlacionó con los resultados del Cuestionario de desarrollo emocional (CDE-A35) junto con la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional), los cuales proporcionaron información sobre las competencias socioemocionales en el trabajo. Como criterio de comparación, se agregaron los resultados de la evaluación aplicada a los tutorados para calificar el nivel de satisfacción sobre la tutoría recibida en el periodo escolar. Estos resultados se agregaron como características de la muestra. Finalmente se obtuvieron resultados de correlaciones específicas entre dimensiones seleccionadas de PERMA Profiler y Workplace PERMA Profiler (dimensión de Emociones positivas y Relaciones personales) con dimensiones concretas del CDE-A35 (dimensión Competencia social) y las dimensiones de la Autoevaluación social y emocional (Autoconciencia, Autogestión y Habilidades sociales).

Al respecto de la edad, Alarcón (2001) explica que la variable género no es un determinante ni predictivo de felicidad, sin embargo, existen condiciones de vida relacionadas al género y otras variables como el matrimonio que si se han encontrado como factores. Por ejemplo, la calidad de una relación en el matrimonio genera mayor o menor felicidad conyugal, y

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

en este sentido, los pensamientos más frecuentes en el caso de las mejores es la estabilidad afectiva y en los varones las cuestiones materiales como tener casa. En el presente estudio no se profundizó en variables sobre estado civil y pensamientos frecuentes al respecto. En general el perfil de felicidad en las mujeres comparado con el de los hombres se mantuvo entre 142 y 126 respectivamente.

En el caso de la edad, se observa una brecha generacional en la muestra, no encontrándose en ella individuos entre 46 a 60 años. Para Carballeira et al., (2015) la edad es una variable predictora de la felicidad, ya que se percibe un descenso progresivo de felicidad, relativo a los pensamientos de mayor frecuencia en temas de envejecimiento y muerte. La muestra del estudio no presentó este comportamiento, incluso dando resultados en su perfil PERMA en los dos individuos que tenía más de 61 años. Por el contrario, los adultos jóvenes (Carballeira et al., 2015) generalmente está más ligados a pensamientos relativos de trabajo y familia, expresando mayores niveles de felicidad. En este sentido la muestra tuvo diferentes perfiles de felicidad, coincidiendo parcialmente con el autor referido.

**Objetivo General:** Explicar qué relación tienen las Competencias Laborales socioemocionales con el perfil de Felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura de Fisioterapia, BUAP.

La correlación de variables bivariadas con los coeficientes de Pearson y de Spearman, dejaron ver que el perfil de Felicidad en el área personal (PERMA Profiler) mantiene un coeficiente de 0.822 con las Competencias Emocionales (CDE-A35) que propone Bisquerra (2007) para evaluar estas competencias en el contexto académico. Se compararon como

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

instrumentos completos, no como dimensiones específicas. Sin embargo, si se hizo una clasificación de competencias evaluadas con reactivos positivos y a partir de ello se correlacionó dando dicho valor 0.000 resultó tener un alto nivel de significancia ( $p < 0.05$ ). De esto se puede inferir, que un perfil de felicidad elevado puede ir asociado con una autoevaluación positiva de las competencias emocionales del tutor.

No así en la correlación del perfil de Felicidad con los reactivos redactados en negativo sobre las Competencias emocionales que propone el autor mencionado, en donde el coeficiente de correlación fue de 0.111 con valor P de 0.623 ( $p < 0.05$ ), es decir, de correlación nula a débil y estadísticamente no significativa. Probablemente, el perfil de felicidad más elevado pueda dar lugar a percibir una autoevaluación más positiva, sin embargo, una autoevaluación menos exitosa de dichas competencias no necesariamente tenga alguna relación con el perfil de felicidad.

En la correlación del perfil de Felicidad en el área personal (PERMA Profiler) con Autoevaluación de las competencias Socioemocionales que propone el modelo SEL, se identificó un coeficiente de correlación de 0.469 y un Valor P de 0.163, lo cual deja ver que hay una débil correlación y estadísticamente no significativo. En este sentido, se puede interpretar que el perfil de felicidad no se encuentra relacionado con el resultado global que genera la autoevaluación de áreas como la Autociencia, Autogestión emocional, Conciencia emocional, Habilidades sociales y Toma de decisiones responsable.

Complementado con el análisis estadístico, se identificó que las competencias socioemocionales más presentes en la autoevaluación de los tutores fueron la Autoconciencia, la conciencia Social y las Relaciones y/o Habilidades sociales.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Además de las mediciones con el PERMA Profiler, se hicieron las mismas correlaciones mencionadas, pero con el perfil de felicidad en el trabajo (PERMA Profiler con Workplace), dando un coeficiente de correlación entre el perfil de felicidad en el trabajo con los reactivos positivos del CDE-A35 de 0.793 con un Valor P de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Es posible interpretar que el perfil de felicidad en el trabajo interactúa con la percepción positiva que tiene el tutor sobre sus competencias emocionales.

Cabe destacar que la correlación entre los dos perfiles de felicidad, tanto el de área personal como el de área laboral tienen un coeficiente de 0.761 Valor P de 0.000 ( $p < 0.05$ ) de lo cual se puede entender que la felicidad que se percibe de un entorno va de la mano con lo que se percibe en otro, por supuesto, hay variables que pueden modificarlo como el entorno socioeconómico, indica Carballeira, González, & Marrero (2015) y Restrepo, Vinaccia, & Quiceno (2011) sobre la importancia del entorno cultural.

En este sentido las correlaciones positivas entre ambos perfiles de felicidad y cada una de estas con los reactivos positivos del CDE-A35 que también fue de correlación positiva (las tres correlaciones con valor estadístico significativo), permitirían razonar que la felicidad interviene en la forma como la persona evalúa su capacidad en este caso de tipo emocional en un entorno determinado.

En resumen, se interpreta que el estudio permitió hacer una explicación de las posibles relaciones entre el perfil de felicidad personal y en el trabajo con la evaluación de las competencias socioemocionales del tutor. Dejando ver, que la interacción es parcial, siendo positiva entre el PERMA Profiler con los reactivos positivos del CDE-A35 y de Workplace PERMA Profiler también con los reactivos positivos del CDE-A35. No se encontró relación

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

significativa entre los perfiles de felicidad personal y laboral con los reactivos negativos del CDE-A35 y tampoco dichos perfiles con los resultados de la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional).

## CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 8.1 Conclusiones

Como conclusión, se establece que existe relación parcial entre los perfiles de felicidad área personal y laboral con las competencias emocionales. Específicamente en el perfil de felicidad personal con la autoevaluación positiva de las competencias emocionales del tutor. Así como, el perfil de felicidad en el trabajo con la autoevaluación positiva de las competencias emocionales del tutor

No se encontró relación significativa entre los perfiles de felicidad personal y laboral con los reactivos negativos del CDE-A35 y tampoco dichos perfiles con los resultados de la Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional).

Por lo tanto, se confirma parcialmente la hipótesis de investigación que indicaba que existía una correlación positiva entre las Competencias Laborales Emocionales y el Perfil de felicidad de los Tutores pertenecientes a la Licenciatura en Fisioterapia, BUAP.

Al respecto de la Hipótesis nula, se confirma parcialmente también, debido a que no existió una correlación entre el perfil de felicidad y la competencia socioemocional que involucra las dimensiones de Autoconciencia, Autogestión emocional, Conciencia emocional, Habilidades sociales y Toma de decisiones responsable que el tutor se autoevalúo sobre su aplicación en el entorno laboral.

Se descarta la hipótesis alternativa que suponía una correlación negativa entre las Competencias Laborales Emocionales y el Perfil de felicidad de los Tutores pertenecientes a la

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Licenciatura en Fisioterapia, BUAP, debido a que no hubo valores de correlación negativos significativos.

Se encontró que las competencias socioemocionales que poseen los tutores en su rol como tutor en el área laboral son principalmente la autoevaluación de los tutores fueron la Autoconciencia, la conciencia Social y las Relaciones y/o Habilidades sociales.

La percepción que tienen los tutores sobre cada una de las dimensiones de las Competencias Emocionales (Conciencia Emocional, Autonomía Emocional, Regulación emocional, Competencia Social y Competencias para la vida y bienestar) es más positiva que negativa en toda la muestra.

Se identificó que en promedio la muestra obtuvo 131.91 de 150 en el perfil de felicidad en el área personal, 12 tutores estuvieron por debajo de la media y 10 por encima de ella. En el caso del perfil de felicidad en el trabajo el promedio fue de 127 puntos de 160, 8 tutores estuvieron por debajo de la media y 14 por encima.

Se encontró relación entre PERMA Profiler y Workplace PERMA Profiler en las Dimensiones; 1) Emociones Positivas y 2) Relaciones con las Competencias Socioemocionales de la CDE-A35 sobre Desarrollo Emocional en la dimensión Competencia Social.

No se identificó relación entre PERMA Profiler y Workplace PERMA Profiler en las Dimensiones; 1) Emociones Positivas y 2) Relaciones con las Competencias Socioemocionales de la Autoevaluación social y emocional, sección Implementación de las prácticas docentes en la dimensión de Relaciones y habilidades sociales en las dimensiones de; 1) Autoconciencia y Autogestión, 2) Regulación de las emociones y 3) Relaciones y Habilidades sociales.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Por lo tanto, se puede concluir que la felicidad percibida por los tutores en el área personal y laboral tienen una parcial relación con las capacidades que despliegan en su trabajo, tanto en lo social como en lo emocional. Existen aspectos que tienen más relación unos con otros, por ejemplo, las competencias sociales. Aún no queda clara si existe un impacto entre el perfil de felicidad y la forma como aplican sus competencias socioemocionales, así como, la percepción que sus tutorados tienen al respecto.

### **8.2 Recomendaciones**

#### ***Recomendaciones sobre la investigación***

Esta investigación se concretó a examinar el perfil de Felicidad del Tutor académico de nivel universitario, a través del enfoque de Seligman quien propone 5 áreas o dimensiones que abarcan la percepción que tiene la persona sobre su felicidad. En este sentido se sugiere investigar desde otros marcos teóricos que puedan abrir la oportunidad de considerar el cultivo de conductas, estados, pensamientos y acciones a indagar en el fenómeno de la felicidad. Así mismo, considerar otro conjunto de potenciales competencias como la resiliencia y las Fortalezas personales que contribuyen a la construcción del perfil PERMA, de manera que permeen la praxis docente y tutorial.

También existe diversidad de enfoques académicos plenamente estudiados sobre el estado, desarrollo y evaluación de las competencias socioemocionales en el ámbito escolar que proporción, por lo general en nivel básico y medio superior. Por lo que es necesario investigar sobre las competencias socioemocionales que suceden en el cuerpo académico universitario y su impacto en el perfil de egreso de los estudiantes, tomando en cuenta así que las competencias socioemocionales tienen pertinencia en el mundo laboral. Por lo tanto, es conveniente seguir

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

diversificando la aplicación de los instrumentos de medición en futuras investigaciones sobre las variables abarcadas.

Se recomienda generar investigación que busque relación causa y efecto, entre la influencia que tiene el desarrollo de las competencias laborales socioemocionales del tutor sobre sus tutoradas. Abriendo la posibilidad a replicar la investigación hacia los docentes y sus estudiantes como otro binomio fundamental en la educación.

### ***Recomendaciones sobre los instrumentos de medición***

Es necesario, validar y tropicalizar las herramientas de medición de acuerdo con las características del entorno, como idioma, diversidad cultural y el concepto individual y subjetivo de felicidad. Los instrumentos empleados son empleados generalmente en lugares como Estados Unidos, es por ello, que será necesario validarlos ampliamente en la población mexicana, además de crear herramientas más específicas.

Se recomienda encarecidamente reforzar la validación de instrumentos como la con Autoevaluación social y emocional (Self-Assessing Social and Emotional), ya que como indican sus autores, han sido creados ser usados en el sistema emocional Self-Assessing Social and Emotional (SEL) en otros países, abiertos a que los docentes y tutores los usen para su práctica diaria, pero hace falta más evidencia de sus bondades como prueba. En esta línea de investigación un área de oportunidad es buscar otras herramientas de evaluación de competencias socioemocionales aplicable a docentes y tutores.

Al respecto de las variables de género, edad, años de experiencia, se sugiere profundizar y correlacionar con otras variables, al respecto del perfil de felicidad y su impacto en el

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

desarrollo de competencias laborales socioemocionales en el trabajo, especialmente en el contexto académico.

### *Recomendaciones académicas y prácticas*

Continuar en la investigación de temas como felicidad, competencias socioemocionales, Flow, fortalezas de la actitud que en forma práctica puedan incidir en la manera como se gestionan las organizaciones donde la gente labora. No solo con fines de impactar en la productividad, sino con la intención de favorecer que las personas y sociedades vivan experiencias más positivas en su quehacer diario. El ámbito educativo en general debe tener espacios que desarrollen a las personas en todos los sentidos, más conscientes de sí mismos, del entorno que les rodea y de las personas con las que conviven.

Es importante incorporar estos temas no solo al entorno académico, sino al contexto laboral, desde identificar cómo evaluar las competencias emocionales, socioemocionales y entenderlas como laborales. Esto abre la oportunidad a trabajar de forma interdisciplinaria con expertos en el área de Talento Humano, Dirección de Organizaciones y Psicología organizacional entre otros, para aterrizar instrumentos que evalúen el desempeño a estas competencias.

Esta tesis, no hubiera sido posible sin la disposición de los tutores universitarios, por lo que se invita encarecidamente a los profesionales del área de la salud a que sigan participando en este tipo de trabajos como parte del equipo de una investigación disciplinar e interdisciplinar. Así como, continuar colaborando con su tiempo para formar parte de la muestra, ya que así y solo

así, los esfuerzos que se hacen en una investigación tienen más posibilidades de ser aprovechados en el ámbito práctico y en beneficio de la comunidad.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, R. (2006). *Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad*. Revista Interamericana de Psicología, 40(1), 99-106

Almendras, S. M., Briones, J. F., Calfupán, N. S., & Díaz, F. P. (2018). *Modelo de felicidad para las Pymes, “Factores organizacionales que predicen la felicidad en los trabajadores de las pymes”*. Universidad de Concepción.

Argudín, Y. (2005). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Editorial Trillas.

Bar-On, R. (1997). *Emotional Quotient Inventory: a measure of emotional intelligence*. New York: MHS.

Bar-On, R., y Parker, J. D. A. (2000). *The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace*. San Francisco, Ca: Jossey-Bass

Belykh, A. (2019). *Resiliencia e Inteligencia Emocional: Bosquejo de modelo integrador para el desarrollo del saber ser del estudiante universitario*. Revista Iberoamericana de

Educación Superior, 10(29), 158–179.

<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.29.529>

Bisquerra Alzina, R. (2005). *La educación emocional en la formación del profesorado*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(3), 95-114.

Bisquerra Alzina, R. (2009a). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Síntesis.

Bisquerra Alzina, R., y Pérez Escoda, N. (2007). *Las competencias emocionales*. Educación XXI: Revista De La Facultad De Educación, (10), 61-82

Bisquerra Alzina, R., y Pérez Escoda, N. (2012). *Educación emocional: Estrategias para una puesta en práctica*. Avances en Supervisión Educativa: Revista De La Asociación de Inspectores de Educación De España, (16)

Bisquerra, R. A. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. 21, 37.

Bisquerra, R. A. (2005). *La educación emocional en la formación del profesorado*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(núm. 3), 95–114.

Bisquerra, R. A., & Escoda, N. P. (2007). *Las competencias emocionales (emotional competences)*. Educación XX, 22.

Blanes, C. N., Gisbert, V. S., & Díaz, P. G. (2014). *La importancia de las competencias emocionales en la gestión de unidades organizativas*. 19.

BUAP (2018) *Lineamientos de tutoría y mentoría*. Gaceta Universitaria BUAP.

BUAP. (2007). *Fundamentos, Modelo Universitario Minerva* (1a Edición). D.R. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

- Butler, K. (2016) *The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing*. International Journal of Wellbeing; 6(3):1-48.
- Cabello González, R., Ruiz Aranda, D., y Fernández Berrocal, P. (2010). *Docentes emocionalmente inteligentes*. Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado, 13(1), 41-49.
- Carpintero, E. M., Cabezas, D. G., & Pérez, L. S. (2009). *Inteligencias múltiples y altas capacidades. Una propuesta de enriquecimiento basada en el modelo de Howard Gardner*. Vol. 14 n°16, 4–13.
- Cejudo, J. (2017). *Relación entre Inteligencia Emocional y salud mental en Orientadores Educativos*. Electronic Journal of Research in Education Psychology, 14(38).  
<https://doi.org/10.14204/ejrep.38.15025>
- Cruz, M. J., Ramírez, S. M., & Sánchez, D. P. (2015). *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral*. Universidad Sergio Arboleda.
- Diligenti, G. (2019). *Sociología y felicidad: Una cuestión olvidada*. 16.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. 1, 21–43.
- Falcón, H. (2005) *Análisis del dato Estadístico (Guía didáctica)*, Universidad Bolivariana de Venezuela, Caracas.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

- Fernández, M. R. D., Palomero, J. E. P., & Teruel, M. P. M. (2009). *El desarrollo socioafectivo en la formación inicial de los maestros*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 18.
- Fragoso, R. L. (2015). *Inteligencia y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?* 17.
- Goleman, D. (1999a). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (1999b). *La Inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona: Vergara.
- Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más*. Barcelona: Plaza y Janés.
- González-Anleo, J. M. (s/f). *¿Es feliz el hombre de hoy? Sociología de la felicidad*. 22.
- Hernández Arteaga, I., Recalde Meneses, J., & Alberto Luna, J. (2015). *Estrategia Didáctica: Una Competencia Docente en La Formación Para El Mundo Laboral*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (1900-9895), 11(1), 73–94.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a. Edición. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, I. A., Recalde, J. M., & Luna, J. A. (2015). *Estrategia didáctica: una competencia docente en la formación para el mundo laboral*. 23.
- Hernández, V. B. (2017). *Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional*. 14.

- Ibáñez (2004). *La planeación del currículo universitario basado en competencias conductuales*. En Irigoyen y Jiménez. Análisis funcional del comportamiento y educación. Hermosillo: UniSon.
- Kern M, Waters L, Adler A, White M. (2015) *A multifaceted approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework*. *The Journal of Positive Psychology*; 10(3): 262-271
- Khaw D & Kern M. (2015) *A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being*. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley*; 8:10-23.
- Lima-Castro, S. (2017). *Adaptación del perfil PERMA en una muestra ecuator*. *Eureka*, 14(1):69-83.
- Luthans, F. (2002). *Positive organizational behaviour: developing and managing psychological strengths*. *Academy of Management Executive*, 16(3), 57-72.
- Luthans, F., Youssef, C. (2007). *Emerging positive organizational behaviour*. *Journal of Management*, 33 (3), 321-349.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar*. Barcelona: Urano.
- Lyubomirsky, S., (2001). *Why are some people happier than others*. *American Psychologist*, 56 (3), 239-249.
- Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E., (2005). *The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?* *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

- Lyubomirsky, S., Sheldon, K.M. y Schkade, D. (2005). *Pursuing happiness: the architecture of sustainable change*. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131. doi: 10.1037/1089-2680.9.2.111
- Martínez, A. L. (2012). *Administración Educativa*. México: Red Tercer Milenio.
- Masiá, C., y Giménez, A. (2018). *La Evaluación del desempeño por competencias en el ámbito laboral* Español. 65.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is Emotional Intelligence? En P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. Nueva York: Basic Books, 3-31.
- Mejía, J. J. D. (2013). *Reseña teórica de la inteligencia emocional: Modelos e instrumentos de medición*. *Revista científica*, 1(17), 10. <https://doi.org/10.14483/23448350.4505>
- Moccia, S. (2016). *Felicidad en el trabajo*. 37(núm. 2), 143–151.
- Montero, C. (2009). *Motivación y gerencia en investigación. En Reflexiones en torno a la investigación y la holística*. Sypal/Fundacite.
- Pavié, A. (2011). *Formación docente: Hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*. Dialnet.
- Perandones, T. M. G., Herrera, L. T., & Lledó, A. C. (2015). *Felicidad subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España*. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 3(3), 277. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v3i3.55>

Pérez, S., Luz, & Beltrán, L. J. (2006). *Dos décadas de «inteligencias múltiples»:*

*Implicaciones para la psicología de la educación.* 27(núm. 3), 147–164.

Porras Velásquez, N. R., & Parra D'aleman, L. C. (2019). *La felicidad en el trabajo: Entre el placer y el sentido.* *Equidad y Desarrollo*, 1(34), 181–197.

<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>

Universidad Autónoma de Chiapas, UNAC (2020) *Programa Institucional de Tutoría.*

<https://www.tutoria.unach.mx/>

Ramos, C. S., & González, C. J. C. (2011). *La tutoría y el aprendizaje. En Aprendizaje y competencias en educación: Visiones y reflexiones. (1a Edición).* Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas.

<https://www.researchgate.net/publication/269763958>

Rodríguez, A. y Goñi, A. (2011) *La estructura tridimensional del bienestar subjetivo.* *Anales de Psicología*; 27(2): 327-332

Rondón, M. A. M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas.* 40, 18.

Saarni, C. (1997). *Emotional competence and self regulation in childhood.* En Salovey, P. y

Sluyter, D. J. (1997). *Emotional development and emotional intelligence* Nueva York:

Basic Books, 35-66.

Saarni, C. (1999). *The development of emotional competence.* Nueva York: Guilford.

Saarni, C. (2000). *Emotional Competence. A Developmental Perspective.* En BarOn, R. y J. D.

A. Parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development,*

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

- Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplac. San Francisco, Ca: JosseyBass, 68-91.
- Salovey, P., Mayer, J. (1997): *What is emotional intelligence?*. Nueva York: Basic Books.
- Salovey, P., Sluyter, D. J. (1997) *What is Emotional Intelligence? Emotional development and emotional intelligence educational implications*. New York: Basic Books, pp. 3-31. .
- Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P., y Sluyter, D. J. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence. Educational Implications*. Nueva York: Basic Books.
- Sánchez, C. C. (2020). *La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018*. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 11(1), 24.
- Sanín, J. A. P. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas* [PhD, Universitat Jaume I]. <https://doi.org/10.6035/14022.2017.349942>
- Seligman M. (2011) *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being* New York: Free Press.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*, 55, 5-14
- Seligman, M., Steen, T., Park, N. and Peterson, C. (2005). *Positive psychology progress: Empirical validation of interventions*. *American Psychologist*, 60(5): 410–421. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Torres, A. D. R., Badillo, M. G., Valentin, N. O. K., & Ramírez, E. T. M. (2014). *Las competencias docentes: El desafío de la educación superior*. *Innovación Educativa*, 14, 17.

Vernucci, S., & Zamora, E. (2019). *La ciencia de enseñar. Aportes desde la psicología cognitiva a la educación*. Universidad Nacional de Mar del Plata,.

Yoder, N. (2014) *Self-Assessing Social and Emotional Instruction and Competencies: A Tool for Teachers*. *Center on Great Teachers and Leaders*. <https://gtlcenter.org/>

## ANEXOS

### A. Consentimiento informado

### Consentimiento informado

recolecciondatos7@gmail.com (no compartidos) 🔒  
[Cambiar de cuenta](#)

**\*Obligatorio**

Nombre completo \*

Tu respuesta

Por medio de la presente manifiesto que me han invitado como participante en el \* estudio piloto para el Instrumento de la medición aplicable a la investigación doctoral sobre el perfil de felicidad y competencia emocional del tutor. Quedo enterado (a) que el instrumento se divide en dos partes que puedo contestar en momentos separados Dimensión personal (Parte A) y Dimensión laboral (parte B) y que pueden ser contestadas en un tiempo aproximado de 20 a 25 minutos cada una. Así mismo, que los datos guardaran completa confidencialidad al respecto de la identidad de quien emite las respuestas. El responsable de dicha investigación es la mtra. Karen Beatriz Morales Soler cursante del Doctorado en Dirección Organizacional en la Universidad Autónoma Popular del Estado de Puebla. Así mismo, me comprometo a realizar el instrumento completo y su correspondiente cuestionario de pilotaje.

Acepto  
 No acepto

Enviar
Borrar formulario

### B. Instrumento de medición

<b>INSTRUMENTO DE MEDICIÓN</b>
<p>El presente Instrumento ha sido generado para fines de investigación doctoral, considerando el perfil de felicidad y competencias emocionales del tutor.</p> <p>Está compuesto de dos partes, Parte A (Dimensión personal) y B (Dimensión laboral) las cuales se contestan por separado a intención de que el tutor pueda tomar una pausa entre cada una. A su vez cada parte es dividida en dos secciones 1 y 2 para ser contestadas de forma continua. El tiempo estimado para contestar cada parte es de 20 a 25 minutos.</p>

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Datos generales del Tutor	
Edad:  _____	Género: <input type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre
Grados Académico:  <input type="radio"/> Licenciatura <input type="radio"/> Maestría <input type="radio"/> Doctorado <input type="radio"/> Especialidad	
Tiempo que ha laborado como docente: <input type="radio"/> 1 a 5 años <input type="radio"/> 6 a 10 años <input type="radio"/> 11 a 15 años <input type="radio"/> 16 a 20 años <input type="radio"/> 21 a 25 años <input type="radio"/> 26 a 30 años <input type="radio"/> 31 años o más	
Tiempo que ha ejecutado el rol de Tutor: <input type="radio"/> 1 a 5 años <input type="radio"/> 6 a 10 años <input type="radio"/> 11 a 15 años <input type="radio"/> 16 a 20 años <input type="radio"/> 21 a 25 años <input type="radio"/> 26 a 30 años <input type="radio"/> 31 años o más	
<b>PARTE A – SECCIÓN 1</b>	
Esta sección se compone de 15 reactivos orientados a determinar el nivel de felicidad personal.	
Instrucciones: En una escala de 0 a 10 califique cuán identificado (a) se siente con las siguientes afirmaciones. No existen respuestas correctas o incorrectas, conteste con franqueza.	
En una escala de 0 a 10 describa cuánto se siente identificados con las siguientes afirmaciones:	
1. En general. ¿Con qué frecuencia se siente alegre?	
Nunca	Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	9
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	8
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	3
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	2
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	1
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	0

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

2. En general. ¿Con qué frecuencia se siente optimista?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. En general. ¿Hasta qué punto se siente satisfecho con su vida?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. ¿Con qué frecuencia se siente fascinado con lo que hace?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. En general. ¿Hasta qué punto se siente entusiasmado con sus actividades?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. ¿Con qué frecuencia siente que el tiempo vuela cuando hace algo que le gusta?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. ¿Hasta qué punto recibe apoyo de otras personas cuando lo necesita?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. ¿Qué tan querido se siente por otras personas?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<b>PARTE A – SECCIÓN 2</b>											
<p>Este cuestionario contiene 35 frases cortas que permiten hacer una descripción de usted mismo(a). Para ello, debe indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo con cómo se siente, piensa o actúa la mayoría de las veces. Es muy importante que piense en lo que hace y no en lo que le gustaría hacer o en lo que cree que a los otros les gustaría que hiciera.</p> <p>Instrucciones: En una escala de 0 a 10 señale la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Es muy importante que responda con sinceridad.</p>											
<b>1. Me resulta difícil relajarme</b>											
Completamente en desacuerdo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	Completamente de acuerdo	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>2. Cuando me doy cuenta de que he hecho algo mal me preocupo durante mucho tiempo.</b>											
Completamente en desacuerdo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	Completamente de acuerdo	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>3. Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz.</b>											
Completamente en desacuerdo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	Completamente de acuerdo	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>4. Me siento herido fácilmente cuando los otros critican mi conducta o trabajo.</b>											
Completamente en desacuerdo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	Completamente de acuerdo	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>5. Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos bien.</b>											
Completamente en desacuerdo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	Completamente de acuerdo	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
13. Soy capaz de identificar una emoción de buen humor o mal humor en otra persona											
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
14. Tengo a menudo peleas o conflictos con otras personas próximas a mí.											
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
15. Me siento una persona feliz.											
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
16. Hablar con otras personas poco conocidas me resulta difícil, hablo poco y siento nerviosismo.											
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
17. Me cuesta defender opiniones diferentes a las de las otras personas.											
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
18. Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte (sea cual sea la emoción).											
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. A menudo me siento triste sin saber el motivo.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. A menudo me dejo llevar por la rabia y actúo bruscamente.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Tengo claro para qué quiero seguir viviendo.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Nada de lo que pueda pensar o hacer puede cambiar las cosas que me pasan. X										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. Estoy descontento conmigo mismo.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. Hablar delante de muchas personas me resulta realmente difícil.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. Algunas veces me planteo seriamente si vale la pena vivir.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

26. Tengo muchos amigos.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27. Me cuesta expresar sentimientos cuando hablo con mis amigos.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28. No sé qué responder cuando me hacen un elogio o me dicen cosas agradables sobre mí.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29. Me desamino cuando algo me sale mal.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31. Me pongo nervioso/a con mucha facilidad y me altero.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32. Me resulta difícil saber cómo se sienten los otros.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

33. Puedo describir fácilmente mis sentimientos (los sentimientos son las interpretaciones que hacemos de las emociones).										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34. Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen mal de mí.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35. Me preocupa mucho que los otros descubran que no se hacer alguna cosa.										
Completamente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>PARTE B – SECCIÓN 1</b>										
<p>El siguiente apartado tiene una orientación sobre el perfil emocional y de felicidad que tienen los tutores. Se compone de dos secciones, la sección 1 contiene 23 preguntas.</p> <p>Instrucciones: Piense en las experiencias y sentimientos generados durante el semestre anterior con respecto a la ejecución de sus roles como tutor, en una escala del 0 (nunca) al 10 (siempre) califique su respuesta.</p>										
1. ¿En qué medida su rol de tutor conlleva un propósito y un significado?										
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalment e
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<input type="radio"/>
										10

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

2. ¿Con qué frecuencia se siente que está avanzando hacia el logro de sus metas laborales?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. En su rol de tutor ¿Con qué frecuencia se siente usted inmerso/a en lo que está haciendo?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. En general ¿Cómo calificaría su salud?										
Mala										Excelente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. En su rol de tutor ¿Con qué frecuencia se siente alegre?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. ¿En qué medida recibe usted ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita?										
Nada										Totalment e
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. En su rol de tutor ¿con qué frecuencia se siente ansioso/a?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

8. ¿Con qué frecuencia alcanza las metas importantes que se ha propuesto para sí mismo en su rol de tutor?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. En general, ¿En qué medida siente que lo que hace en su rol de tutor es valioso y merece la pena?										
Nada										Totalment
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	e
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<input type="radio"/>
										10
10. En el trabajo ¿Con qué frecuencia se siente positivo/a?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. ¿En qué medida se siente usted entusiasmada /a e interesado/a con su rol de tutor?										
N										To
ada										talmente
<input type="radio"/>										<input type="radio"/>
										10
12. ¿Qué tan solo/a se siente en su trabajo? (Considere el compañerismo de pares y otros involucrados en su rol como tutor)										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. ¿Cuán satisfecho/a está usted con su salud física actual?										
Nada										Totalment
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	e
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<input type="radio"/>

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

0										10
14. ¿En el trabajo, con qué frecuencia se siente enfadado/a?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. ¿En qué medida se siente apreciado/a por sus compañeros de trabajo?										
Nada										Totalment e
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. ¿Con qué frecuencia se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades relacionadas con el trabajo?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. ¿Con qué frecuencia siente usted que su rol de tutor tiene sentido y una dirección determinada?										
Nunca										Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. En comparación con otros de su misma edad y sexo ¿Cómo califica su salud?										
Pésima										Excelente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. ¿Cuán satisfecho/a está usted con sus relaciones profesionales?										
Nada										Totalment e
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. En el trabajo ¿Con qué frecuencia se siente triste?										

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
21. En su rol de tutor ¿Con qué frecuencia se le pasa el tiempo muy rápido?											
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
22. En su rol como tutor ¿Cuán tan satisfecho se siente usted?											
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
23. Considerando todas las cosas en conjunto, ¿Cuán feliz diría usted está con su rol como tutor?											
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalment e
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

## PARTE B – SECCIÓN 2

La siguiente sección se compone de 20 reactivos que se enfocan en autoevaluar competencias emocionales y sociales en el ámbito académico, considerando particularmente el rol que desempeña al ser tutor.

Instrucciones: Piense en su propia red social, en sus competencias emocionales y cómo esas competencias influyen en la implementación sobre prácticas de enseñanza social y su rol como tutor.

Utilice la siguiente guía de puntuación para cada afirmación de esta sección.

- 1 = Totalmente en desacuerdo. Tengo dificultades con esta práctica. Sé que hago algunas de las cosas mencionadas, pero no necesariamente las encuentro relevantes para mi rol como tutor.
- 2 = En desacuerdo. Demuestro algunas de estas habilidades con mis tutorados. Pienso que con más práctica y / o más apoyo, podría demostrar más estas habilidades para mejorar la implementación de esta práctica.

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

- 3 = De acuerdo. Soy fuerte en esta área. Sé que hago un buen trabajo modelando estas habilidades para mis tutorados. Utilizo estas habilidades la mayor parte del tiempo cuando practico mi rol de tutor.

- 4 = Totalmente de acuerdo. Soy muy fuerte en esta área. Puedo usar estas habilidades cuando estoy implementando las prácticas de mi rol como tutor.

## Autoconciencia

	Extremadamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Extremadamente de acuerdo
1. Soy consciente de las prácticas de enseñanza social que necesito mejorar y desarrollar profesionalmente. (La enseñanza social en lo general favorece la convivencia, inclusión, integración social de los individuos y los grupos en la comunidad social, en la sociedad).	1	2	3	4
2. Puedo implementar efectivamente prácticas de enseñanza social con mis tutorados.	1	2	3	4
3. Normalmente soy consciente de cómo mis emociones, creencias basadas en la cultura y antecedentes son precursores de mis reacciones emocionales, y/o entender cómo impactan mis prácticas de enseñanza social con mis tutorados.	1	2	3	4
4. Entiendo cómo las respuestas de los tutorados (positivas y negativas) afectan mis emociones y mis comportamientos durante las prácticas de enseñanza social.	1	2	3	4
5. Soy consciente de cómo mis creencias y antecedentes culturales afectan mis prácticas de enseñanza social con mis tutorados.	1	2	3	4

## Autogestión / Regulación de las emociones

	Extremadamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Extremadamente de acuerdo
6. Continuamente refino mis metas personales sobre cómo	1	2	3	4

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

mejorar e implementar prácticas de enseñanza social con mis tutorados.				
7. Utilizo eficazmente múltiples estrategias (por ejemplo, técnicas de respiración y mindfulness) cuando tengo una fuerte reacción emocional en el aula (por ejemplo, estrés, ira) al implementar prácticas de enseñanza social.	1	2	3	4
8. A través del manejo efectivo de mis emociones (por ejemplo, uso de técnicas para reducir el estrés), soy más capaz de implementar prácticas de enseñanza social, utilizar enfoques positivos de disciplina y desarrollar un entorno de aprendizaje libre de prejuicios.	1	2	3	4
9. Favorezco comportamientos (por ejemplo, fomo pautas o normas, establezco límites) para ayudar a los tutorados a que aprendan a regular las emociones durante las prácticas de enseñanza social.	1	2	3	4
<b>Conciencia social</b>				
	Extremadamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Extremadamente de acuerdo
10. Para implementar de manera efectiva prácticas de enseñanza social positivas, generalmente entiendo las perspectivas de mis tutorados y puedo prestar atención a sus señales emocionales durante las interacciones en el aula.	1	2	3	4
11. Trato de entender por qué mis tutorados están o no activamente participando y por lo general tengo éxito en proporcionar a mis tutorados las habilidades	1	2	3	4

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

necesarias para participar en las prácticas de enseñanza social.				
12. Apoyo con éxito las emociones positivas y respondo asertivamente a las emociones negativas de mis tutorados durante las prácticas de enseñanza social.	1	2	3	4
13. Abordo los puntos en común y las diferencias (por ejemplo, raciales, étnicas, culturales) que existen entre los tutorados cuando implemento la práctica de enseñanza social.	1	2	3	4
<b>Relaciones / Habilidades sociales</b>				
	Extremadamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Extremadamente de acuerdo
14. Comunico claramente las expectativas académicas y de comportamiento en una manera que aborde las necesidades y fortalezas individuales de los tutorados cuando implemento prácticas de enseñanza social.	1	2	3	4
15. Me siento cómodo ayudando a mis tutorados a resolver conflictos interpersonales que surgen durante las prácticas de enseñanza social y he experimentado éxito con esto.	1	2	3	4
16. Utilizo las prácticas de enseñanza social para ayudar a formar relaciones positivas con mis alumnos, así como, cultivar sus habilidades sociales y emocionales, siendo generalmente exitoso en la construcción de relaciones significativas.	1	2	3	4
17. Utilizo las prácticas de enseñanza social para ayudar a cultivar habilidades sociales y emocionales en mis tutorados, logrando generalmente tener éxito en la construcción de estas.	1	2	3	4

## COMPETENCIA LABORAL EMOCIONAL Y PERFIL DE FELICIDAD

Toma de decisiones responsable				
	Extremadamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Extremadamente de acuerdo
18. Soy eficaz al considerar múltiples estrategias para equilibrar las necesidades y los comportamientos de todo mi grupo mientras implemento prácticas de enseñanza social.	1	2	3	4
19. Incluyo regularmente a mis tutorados y/o colaboro con colegas para resolver problemas que surgen en el aula relacionados con el ámbito social y prácticas de enseñanza.	1	2	3	4
20. Me mantengo enfocado y constante cuando implemento prácticas de enseñanza social, logrando equilibrar las necesidades emocionales y necesidades académicas de mis tutorados.	1	2	3	4