

Liderazgo docente y percepción de felicidad en estudiantes de educación superior

Teachers leadership and the perception of happiness in higher education students

Alfonso Sergio Correa-Reyes y Ma. del Refugio Cuevas-Martínez

Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza

RESUMEN

Esta investigación tuvo dos objetivos: 1) Identificar las diferencias entre la percepción que los estudiantes tienen del liderazgo de sus profesores y, el liderazgo reportado por sus profesores, 2) Identificar la relación entre el liderazgo que ejercen los profesores y la felicidad que reportan los estudiantes. Participaron 261 estudiantes y 26 profesores de educación superior de la Ciudad de México. Respondieron dos instrumentos: *Test de estilos de liderazgo situacional*^{1,2} y la *Escala de felicidad*³. A diferencia de los profesores, los estudiantes perciben un liderazgo más directivo, menos participativo y persuasivo, así como más delegacional. Se obtuvieron tres correlaciones, dos negativas, una del liderazgo delegacional con el sentirse felices los estudiantes y la segunda del liderazgo participativo con una sensación de felicidad neutra de parte de los alumnos. La correlación positiva se obtuvo entre el liderazgo delegacional y la felicidad neutra percibida por sus estudiantes.

Palabras clave: liderazgo, felicidad, bienestar, educación, percepción.

ABSTRACT

This research had two objectives: 1) To identify the differences between the perception students have of their professors leadership and, the leadership reported by their professors, 2) To identify the relationship between the leadership professors exercise and the happiness reported by students. 261 students and 26 teachers of higher education of Mexico City participated. Two instruments were answered: The Test of Situational Leadership Styles^{1,2} and the Happiness Scale³. Unlike teachers, students perceive a more directive leadership, less participatory or persuasive and more delegating. Three correlations were obtained, two negative, ones of delegation leadership with students feeling happy and the second of participative leadership with a feeling of neutral happiness on behalf of students. The positive correlation was obtained between the delegating leadership and the neutral happiness perceived by students.

Key words: leadership, happiness, well-being, education, perception.

ANTECEDENTES

Al analizar el papel que los docentes realizan en las universidades públicas y privadas, así como al reflexionar en la juventud actual, como padres y como maestros, resulta pertinente recordar, como lo hacen los especialistas cuando se preguntan⁴: ¿Qué les reserva el futuro? ¿Qué puedo hacer para prepararlos mejor ante la nueva realidad que se avecina? ¿Están, los jóvenes, adecuadamente preparados para afrontar las realidades de hoy? Si no es así ¿Qué se debe hacer para prepararlos mejor? ¿Cuáles son las cosas más importantes que se les debe enseñar?

Como profesores, seguramente también se cuestiona, como el filósofo⁵: ¿Qué es la educación? ¿Qué esperamos de ella? ¿Consiste sólo en la mera transmisión de conocimientos? Asimismo, se cree, como este autor, en que sin una buena escuela no puede haber más que una sociedad deficiente. Por consiguiente, las actividades laborales del mundo actual han cambiado, son más innovadoras, flexibles y exigentes. Por lo que se requiere una educación y una instrucción especializada para lograr un acomodo ventajoso de los estudiantes en el mundo de la producción⁵. Es así que, las formas institucionalizadas de educación deben formar no sólo el núcleo básico del desarrollo cognitivo, sino también el núcleo básico de la personalidad⁵.

En otro contexto, también se ha observado que el bienestar psicológico, así como la percepción de felicidad de los miembros de una sociedad, son variables que han resultado importantes en lo político y lo económico, por lo que la enseñanza deberá tener como tareas principales no sólo promover modelos de excelencia académica, sino también pautas que sirvan de apoyo a la autoestima, al aprendizaje de estrategias de liderazgo, de percepción y manejo de la felicidad percibida por los estudiantes⁵.

Por otra parte, el docente incorpora y expresa elementos personales, disciplinares y pedagógicos, por lo que no solo actúa como profesor, sino también como alguien que muestra en sus relaciones, sus valores asociados a sus creencias, determinando los logros esperados en el conocimiento construido en sus alumnos, el grado de aceptación y el trato que les confiere a los otros, particularmente a sus estudiantes⁶, por lo que el profesor, a veces consciente y/o, la mayoría de las veces inconscientemente se convierte, para sus estudiantes, en un ejemplo o líder a seguir.

De tal manera que la docencia universitaria, además de desarrollarse en un contexto académico, se lleva

a cabo en un clima de relaciones de poder, demandas sociales y presiones económicas, así, la universidad se ha convertido en un reflejo de la sociedad en la que actúa⁶. En este orden de ideas, se han planteado como principales obstáculos, en el ámbito institucional, los problemas de comunicación y el estilo de liderazgo (autoritario) ejercido⁷ que se define como un proceso social que permite a una persona motivar a otros y ayudarles a lograr sus metas de grupo y una identidad propia⁸. Los líderes juegan un papel crucial en el desarrollo de las habilidades de los grupos, establecen metas, monitorean, retroalimentan la ejecución de los miembros del equipo⁹.

El líder debe ser un dirigente efectivo que se encarga de que el trabajo de grupo se realice y de que se mantengan buenas relaciones entre sus miembros. Además, el líder efectivo, es humano en el trato de relaciones intergrupales³, logra que los demás confíen en sí mismos, lo que constituye una parte importante del liderazgo. La primera tarea de un líder es inspirar confianza, la capacidad de hacerlo marca la diferencia entre un líder y un jefe; además debe saber influir, prever, perseverar, infundir energía, innovar y enseñar¹⁰. Es así que la capacidad de infundir, cultivar, desarrollar y recuperar la confianza con todas las partes, interesadas (clientes, socios empresariales, inversionistas y compañeros de trabajo) es la competencia de liderazgo clave de la nueva economía global¹¹.

Una aproximación para el estudio del liderazgo, es la teoría del liderazgo situacional, que menciona que los comportamientos que el líder debe exhibir para lograr resultados óptimos, están en función de las características de los seguidores, específicamente con el nivel de competencia de éstos y la disposición a colaborar con las propuestas del líder¹. Esta postura considera de vital importancia dos dimensiones del liderazgo: 1) el comportamiento orientado a la tarea y, 2) el comportamiento orientado a las relaciones. Se considera que dentro de cada una de estas dimensiones se puede puntuar alto o bajo, lo que ofrece cuatro estilos específicos de liderazgo: delegar, persuadir, participar y ordenar o dirigir.

Identificar quién, en quiénes y por qué se ejerce un liderazgo es importante, porque esta información determinará qué tipo de habilidades se requieren para ejercer el liderazgo en forma efectiva ante diferentes tipos de organizaciones, comunidades y personas. En el ámbito de la educación superior y a fin de facilitarle a los universitarios el logro de sus objetivos, el profesor tendrá que autocapacitarse o tomar los cursos necesarios para ser un "buen tutor" o acompañante en los procesos

de vida de sus estudiantes, asumiendo en muchas ocasiones, lo que podrían llamarse las características de “un buen líder”, que le permitan propiciar aprendizajes significativos en sus alumnos, inducir el cambio y la innovación y promover grupos de trabajo que posibiliten la consistencia, coherencia de las visiones, motivaciones y compromisos de sus integrantes¹², ya que el desempeño de las personas sobresale cuando el ambiente en el que trabajan es agradable y de confianza¹³.

En este orden de ideas, se ha reportado que residentes de la carrera de Medicina estaban más satisfechos de sus estudios, en la medida en que tenían un mejor trato sus profesores y tutores¹⁴. El trato que reciban los estudiantes de las autoridades y sus profesores, probablemente provocará emociones que pueden influir en su desempeño académico¹⁵.

Con frecuencia se vincula el concepto de liderazgo a la calidad educativa y con el logro de los estudiantes^{16,17}, donde el rol del docente influye como guía de los estudiantes y como promotor de una cultura para el aprendizaje¹⁸ con lo que se propician estilos de vida que favorecen a los estudiantes.

El término felicidad se refiere a la experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena¹⁹.

En este contexto, se ha encontrado²⁰ que aparecen sentimientos de felicidad cuando las metas son conseguidas y sentimientos de tristeza cuando las metas no se logran.

Por otra parte, se ha planteado²¹ que la experiencia de felicidad favorece el rendimiento, la creatividad y el aprendizaje, así como una sensación de bienestar, buena disposición y entusiasmos para esforzarse en cualquier tarea que se presente.

Se ha observado que cuando la felicidad se vive intensamente, produce una mayor fluidez en el conocimiento²².

En lo que concierne a la felicidad, se asume como una emoción básica, una meta y una aspiración muy deseable socialmente. Se concibe como una experiencia de la vida cotidiana, a partir de la cual los humanos pueden sentirse motivados, valiosos y capaces de enfrentar dificultades. Comprende una experiencia o estado mental positivo, que surge ante una estimulación (a) interna (evaluación de las sensaciones o una actitud ante lo que se vive) o

(b) externa (interacción con otros o abundancia material), que produce pensamientos y sentimientos positivos que fortalecen al individuo para un gran crecimiento personal, creativo, optimismo, deseos de compartir, sentirse pleno y mejor ser humano²³.

En términos generales, la felicidad puede ser definida como el grado en que una persona evalúa positivamente la calidad de su vida como un todo²⁴. También se ha definido a una persona feliz, como aquella que experimenta frecuentemente emociones positivas como la alegría, el gozo, la satisfacción, el entusiasmo e interés por las cosas que le rodean²⁵. En general, se han desarrollado dos perspectivas en la conceptualización del bienestar y la felicidad: la hedónica y la eudaimónica. La hedónica establece que la búsqueda del confort y del placer es el mayor bien al que se puede acceder y el que aporta a los individuos la mayor felicidad²⁶. En esta perspectiva el bienestar subjetivo representa un concepto nodal y se define como ausencia de emociones negativas, experiencia de emociones positivas y satisfacción vital²⁷.

La postura eudaimónica indica que la felicidad está integrada por la búsqueda, el uso y desarrollo de lo mejor de uno mismo, la autodeterminación, el logro de metas, el sentido de la vida y de conexión con un ser superior, la actualización de los potenciales personales y la autorrealización²⁶. En esta postura el bienestar psicológico se establece en términos del crecimiento personal y del funcionamiento psicológico positivo²⁸. Se indica que la verdadera felicidad deriva de la identificación y 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. Las fortalezas y las virtudes actúan a modo de barrera contra la desgracia y los trastornos psicológicos y pueden ser la clave para aumentar la recuperación de los individuos³.

Cuando se evalúa el nivel de felicidad personal, generalmente se parte de dos fuentes de información: a) qué tan bien nos sentimos la mayor parte del tiempo y b) hasta qué punto la vida nos ha dado lo que deseamos, comparándola con los estándares de lo que pensamos que debería de ser^{29,30}. Estos componentes de la felicidad representan, respectivamente, el nivel hedónico o afectivo y el aspecto cognitivo o nivel de alegría o satisfacción. Se reporta que la felicidad tiene una correlación débil con la cantidad de dinero que se posee o con los llamados marcadores de éxito³¹, y una correlación positiva con el éxito, como una consecuencia, no como la causa³². La Organización de las Naciones Unidas (ONU) señala que la felicidad es deseable no sólo como fin global,

sino principalmente por sus efectos en el aumento de la productividad y en la esperanza de vida³³.

Las personas felices son más sociables y tienen mayor energía, son más generosas y tienen una mayor disposición para cooperar, se incrementan sus probabilidades de casarse y conservar su matrimonio y de tener una amplia red de amigos y de apoyo social. Manifiestan mayor flexibilidad e ingenio en su manera de pensar, son más productivas en su trabajo, mejores líderes y negociadores, son fuertes ante la adversidad, son más sanas y viven más¹⁹.

En el ámbito educativo, al evaluar la manifestación de experiencias óptimas y de felicidad en los estudiantes de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FES-Zaragoza), el 9.1% obtuvo puntajes altos y un 43.4% manifestó nunca haber tenido una experiencia óptima³⁴. En la relación de la felicidad con el desempeño académico de los estudiantes y la calidad académica, es importante establecer el efecto que tiene la felicidad en estas variables³⁵. Se ha reportado una relación positiva de la felicidad con la productividad de los docentes³⁶, con el éxito académico de los estudiantes³⁷ y, con la reducción en la deserción en los primeros años de la carrera^{38,39}. Asimismo, se ha encontrado que las personas felices son más propensas a centrarse en los objetivos y actividades que los afectan positivamente, lo que incide en su rendimiento académico⁴⁰. Con base en lo descrito, el presente estudio tuvo dos objetivos: 1) Identificar las diferencias entre la percepción que los estudiantes tienen del liderazgo de sus profesores y, el liderazgo reportado por sus profesores, 2) Identificar la relación entre el porcentaje de felicidad que reportan los estudiantes y, el liderazgo que ejercen sus profesores.

MÉTODO

Participantes

Colaboraron 287 participantes de una universidad pública de la Ciudad de México. 261 estudiantes (58.46% hombres y 41.53% mujeres) con un rango de edad de 17 a 28 años (M = 19, DT = 1.82) y 26 profesores (50% hombres y 50% mujeres) de educación superior con un rango de edad de 28 a 64 años (M=53, DT=8.2). La muestra fue no probabilística intencional.

Instrumentos

Se utilizó el *Test de estilos de liderazgo situacional* de Hersey-Blanchard, adaptado por Escartin². Consta de 10 enunciados, que evalúan situaciones en el aula, con cuatro opciones de respuesta, en donde los estudiantes valoran el estilo personal de liderazgo que perciben en

sus profesores en general. Tiene un alfa de Cronbach = 0.5441. Cada opción corresponde a un estilo de liderazgo: La opción uno, asocia con el estilo directivo; la dos, con el participativo; la tres, con el persuasivo y, la cuatro, con el delegacional. Los estilos de liderazgo se definen de la siguiente manera²:

Directivo. Está caracterizado por un interés alto en la tarea y bajo en la relación. El líder da instrucciones específicas y supervisa de cerca el desempeño de los participantes. **Persuasivo.** El interés en el desempeño de la tarea y la relación con los participantes es alto. El líder explica las decisiones y da la oportunidad de hacer aclaraciones.

Participativo. En este estilo hay un alto interés en la relación, mientras que la focalización en la tarea es baja. El líder comparte ideas y facilita la toma de decisiones. **Delegacional.** En este estilo, tanto el interés en la tarea como en la relación es bajo. El líder cede la responsabilidad de las decisiones y su puesta en práctica a los participantes.

Para evaluar la variable felicidad se empleó la *Escala de felicidad* de Fordyce (1986)⁴. Es una escala con 10 enunciados que evalúan lo feliz o infeliz que suele sentirse una persona. Los participantes deben indicar el porcentaje de tiempo que por término medio, se sienten felices, infelices o neutros en su vida diaria, La escala tiene un alfa de Cronbach = 0.89⁴².

Procedimiento

Los investigadores se aproximaron a los participantes potenciales, saludándolos, dándoles una sucinta explicación de los objetivos de la investigación e invitándolos a participar en el estudio. Si no accedían, se les agradecía y se buscaba otro candidato. Se hizo énfasis en el anonimato y la confidencialidad de la información. Se les dieron las instrucciones generales para responder a los instrumentos, se mencionó que no había límite de tiempo para responder, ni respuestas buenas ni malas. Siempre estaba presente el investigador para responder a dudas. Al finalizar, se agradeció su participación.

RESULTADOS

A través de las medias se reportó el estilo de liderazgo que los estudiantes consideran que poseen sus profesores y, el reportado por los profesores. A diferencia de los profesores, los estudiantes percibieron un liderazgo más directivo, menos participativo y persuasivo y más delegacional (Figura 1).

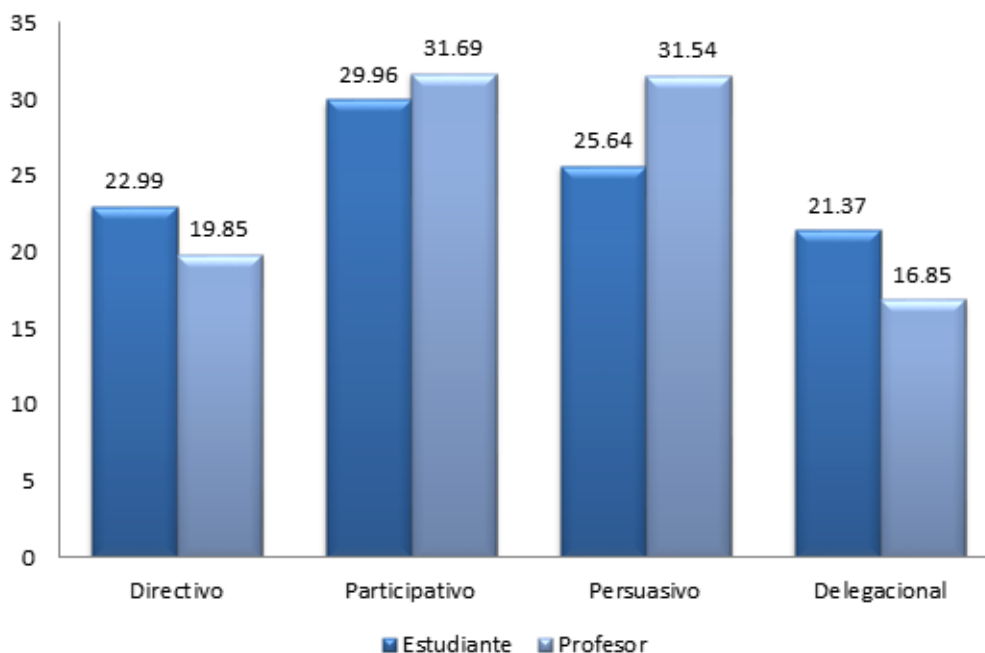


Figura 1. Liderazgo percibido por los alumnos de sus profesores y el reportado por los profesores.

Se obtuvieron tres correlaciones: dos negativas, una del liderazgo delegacional con el sentirse feliz los estudiantes, la otra, del liderazgo participativo con la percepción de felicidad neutra de parte de los estudiantes; una positiva, entre el liderazgo delegacional de los profesores y la percepción de felicidad neutra de los estudiantes (Tabla 1).

DISCUSIÓN

Los objetivos del presente estudio fueron 1) Identificar las diferencias entre la percepción que los estudiantes tienen del liderazgo de sus profesores y, el liderazgo reportado por sus profesores, 2) Identificar la relación entre el liderazgo que ejercen los profesores y la felicidad que reportan los estudiantes. Con relación al primer

objetivo, se encontró que los profesores se perciben más participativos y persuasivos, y menos directivos y delegacionales, lo que difiere con lo reportado por los estudiantes.

En cuanto a la correlación negativa, entre el estilo delegacional y el porcentaje de tiempo que los estudiantes perciben que pasan felices, sugiere que entre más perciba el estudiante que su profesor ejerce un liderazgo delegacional, puede disminuir el porcentaje de felicidad en él. Lo mismo ocurre con el liderazgo participativo, entre mayor sea este liderazgo por el profesor, menor será la felicidad neutra percibida por los alumnos. Por otro lado, la correlación positiva del liderazgo delegacional empleado por el profesor se relaciona con la felicidad

Tabla 1. Correlación del liderazgo ejercido por los profesores con la felicidad percibida por los estudiantes.

% de tiempo de felicidad	Directivo	Participativo	Persuasivo	Delegacional
Feliz	.024	.116	.001	-.163**
Infeliz	-.027	.061	-.007	.109
Neutro	-.016	-.122*	-.007	.164**

*p < 0.05, **p < 0.01

neutra de los alumnos. Estos hallazgos sugieren que el liderazgo delegacional ejercido por los profesores, afecta de manera negativa el porcentaje de felicidad reportada por sus alumnos.

Los resultados reportados sugieren que el liderazgo se relaciona con la calidad educativa¹⁶ y con el logro de los estudiantes¹⁷. En este escenario, la formación de los docentes se asocia con la adquisición de una mayor información y conocimiento como con la reflexión sobre su propia actuación y con el análisis sobre la adecuación de sus propios hábitos de comportamiento docente^{43,44}. Todo ello con el objetivo de facilitar el crecimiento académico y personal de los estudiantes ya que, como se ha mencionado, las personas felices son más propensas a centrarse en los objetivos y actividades que los afectan positivamente y, en el caso de los estudiantes, esto incide en su rendimiento académico⁴⁰.

Es importante mencionar que el estilo de liderazgo que ejerza un docente dentro del aula debe considerar, por una parte, conocimientos y objetivos personales del profesor y de la institución y, por otra, las características personales y los objetivos de los estudiantes, ya que la responsabilidad del binomio enseñanza-aprendizaje debe ser compartida.

Es así que los diferentes estilos de liderazgo, que practican los docentes de la carrera de Psicología de la FES Zaragoza, podrían ejercer una influencia importante en la percepción que los estudiantes tienen de su bienestar y felicidad y también pueden funcionar como un obstáculo o un facilitador de su éxito académico y de su adaptación y permanencia en la institución.

REFERENCIAS

- Hersey P, Blanchard KH. Management of organizational behavior. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall; 1969.
- Escartin L. Estilo de liderazgo: diagnóstico y habilidades. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México: Círculo de Actualización Profesional. Universidad Virtual; 2008. p. 1-24. ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/3020_BienvenidaHabDirectivas/materiales/modulo1/estilodeliderazgoodiagnosticoyhab_oct.pdf. 16 de enero de 2016. 12:15 hrs.
- Seligman MEP. La auténtica felicidad. Barcelona: Ediciones BSA; 2002.
- Covey SR. El líder interior. Cómo transmitir e inspirar los valores que conducen a la grandeza. México: Paidós Mexicana; 2009. p. 17-26.
- Savater F. El Valor de educar. 4a ed. Barcelona, España: Editorial Ariel; 2009.
- Francis-Salazar S. Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Revista Educación*. 2006; 30(1):31-49.
- Murillo-Esteva P, Becerra-Peña S. Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «Redes semánticas naturales». Su importancia en la gestión de los centros educativos. *Revista de Educación*. 2009; 350:375-399.
- Haslam SA, Reicher SD. In search of charisma. *Scientific American Mind*. 2012; 23(3):42-49.
- Kozlowski SWJ, Ilgen DR. The science of team success. *Scientific American Mind*. 2007; 18(3):54-61.
- Lowney C. El liderazgo de los jesuitas. Bogotá, Colombia: Editorial Norma; 2003.
- Covey SRM, Merrill RR. El factor confianza. El valor que lo cambia todo. Barcelona, España: Paidós Ibérica; 2006.
- González-González O. Liderazgo transformacional en el docente universitario. *Multiciencias*. 2008; 8(1): 38-47.
- Goleman D, Boyatzis R, McKee A. El líder resonante crea más. México: Random House Mondadori; 2002.
- Daugherty S, Baldwin DC, Rowley BD. Learning, satisfaction and mistreatment during medical internship: a national survey of working conditions. *Journal of The American Medical Association*. 1998; 280(8):699-700.
- Wilson TD, Meyers L, Gilbert DT. How happy was I anyway? A retrospective impact bias. *Social Cognition*. 2003; 21(6):421-446.
- OCDE. Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2012. Informe español. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; 2012. Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/panorama2012.pdf?documentId=0901e72b81415d28>.
- Waters T, Marzano R, McNulty B. Balanced leadership: what 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement (A working Paper-McREL). 2003. Disponible en: http://www.mcrel.org/PDF/LeadershipOrganizationDevelopment/5031RR_BalancedLeadership.pdf.
- Pounder D. School leadership preparation and practice survey instruments and their uses. *Journal of Research on Leadership Education*. 2012; 7(2): 254-274.
- Lyubomirsky S. La ciencia de la felicidad. Barcelona, España: Ediciones Urano; 2008.
- Higgins E, Shah J, Friedman RJ. Emotional responses to goal attainment: strength of regulatory focus as a moderator. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1997; 72:515-525.

21. Retana-Franco BE, Sánchez-Aragón R. Explorando las formas de respuesta real y culturalmente deseable ante las emociones básicas en una muestra de la Ciudad de México. *Revista de Psicología Social y Personalidad*. 2009; XXV(1):81-82.
22. Martínez-Pérez M, Carrasco-Chávez E, Sánchez-Aragón R. La interacción de los amantes: estrategias de seducción, pasión y regulación emocional. En: Sánchez-Aragón R (ed.). *Regulación emocional. Una travesía de la cultura al desarrollo de las relaciones personales*. México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2010.
23. Sánchez-Aragón R, Méndez-Canales R. Elementos mediadores de la felicidad y el bienestar subjetivo en hombres y mujeres. *Revista Costarricense de Psicología*. 2011; 30(45-46):51-76.
24. Veenhoven R. *Conditions of happiness*. Dordrecht/ Boston: Reidel; 1984.
25. Boehm JK, Lyubomirsky S. Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*. 2008; 16(1):101-116.
26. Huta V, Ryan RM. Pursuing pleasure or virtue: the differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*. 2010; 11(6):735-762. Doi: 10.1007/s10902-009-9171-4
27. Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HL. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 1999; 125(2):276-302. Doi: 10.1037//0033-2909.125.2.276.
28. García-Andaleta J. Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud & Sociedad*. 2013; 4(1):48-58.
29. Veenhoven R. How do we assess how happy we are? In: Dut AK, Radcliff B (eds.). *Happiness, economics and politics: towards a multi-disciplinary approach*. Chaltenham, UK: Edward Elger Publishers; 2009. p. 45-69.
30. Brulé G, Veenhoven R. Geography of happiness: configurations of affective and cognitive appraisal of life across nations. *International Journal of Happiness and Development*. 2015; 2(2):101-117.
31. Lyubomirsky S. *The myths of happiness: what should make you happy, but doesn't, what shouldn't make you happy, but does*. New York: Penguin Press; 2013.
32. Wiederman M. Why it's so hard to be happy. *Scientific American Mind*. 2007; 18(1):36-43.
33. unsdn.org. 2013. Disponible en: unsdn.org/files/2013/09/WorldHappinessReport2013_onlin e.pdf. 5 de noviembre de 2013.9:32 hrs.
34. Cuevas-Martínez MR, Correa-Reyes AS, Villaseñor-Ponce M, García-Ríos EI. (en prensa). Sensibilidad a la ansiedad, experiencia óptima y bienestar psicológico en estudiantes de educación superior.
35. Ramírez P, Fuentes C. Felicidad y rendimiento académico: efecto moderador de la felicidad sobre indicadores de selección y rendimiento académico de alumnos de ingeniería comercial. *Formación Universitaria*. 2013; 6(3):21-30. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062013000300004>
36. Fredman N, Doughney J. Academic dissatisfaction, managerial change and neo-liberalism. *Higher Education*. 2012; 64(1):41-58.
37. Heikkilä A, Lonka K, Niemen J, Niemivirta D. Relations between teacher students' approaches to learning, cognitive and attributional strategies, well-being, and study success. *Higher Education*. 2012; 64(4):455-471.
38. González M, Castro P, Martín M. Personalidad eficaz en estudiantes chilenos de ingeniería de primer año. *Formación Universitaria*. 2011; 4(5):3-12.
39. Wintre MG, Dilouya B, Pancer SM, Pratt MW, Birnie - Lefcovitch S, Polivy J, Adams G. Academic achievement in first-year university: who maintains their high school average? *Higher Education*. 2011; 62(4):467-481.
40. Okun M, Levy R, Karoly P, Ruehlman L. Dispositional happiness and college student GPA: unpacking a null relation. *Journal of Research in Personality*. 2009; 43(4):711-715.
41. Rosete-Mohedano MG, Becerril-Medina NA. Prevalencia en depresión. Estudiantes de la carrera de Enfermería de la FES-Zaragoza. UNAM. IX Congreso de Investigación de la FES-Zaragoza. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. 20 al 25 de octubre de 2013.
42. Hernández-Cortéz S. Calidad de vida del pasante de Odontología en la FES-Zaragoza del año 2011-2012. XII Coloquio de servicio social 2012. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Carrera de Cirujano Dentista. 23 de julio de 2012.
43. Pérez M, Reyes M, Juandó J. *Afectos, emociones y relaciones en la escuela*. Barcelona, España: Biblioteca de Aula; 2001.
44. Graham SM. An exploration of the relationship between teachers' subjective well-being and professional learning communities (Doctoral thesis). ProQuest Dissertations and Theses; 2012. (UMI No. NR83448).