



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

Contrato de consultoría SE-CM- No 328 DE 2017

Diseño e implementación de la primera fase de la estrategia transversal de gestión de la felicidad, el bienestar y el nuevo liderazgo con enfoque de psicología positiva para el Departamento de Cundinamarca.

1

Documento final

**MARCO CONCEPTUAL: FELICIDAD, BIENESTAR Y NUEVO LIDERAZGO,
DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA¹**

CONSULTOR:

FUNDACIÓN INTERNACIONAL DE PEDAGOGÍA CONCEPTUAL

ALBERTO MERANI (FIPCAM)

Bogotá D.C.

Agosto 2018

¹ Registro No.1113131 Ministerio del Interior. Dic.20/18



Tabla de contenido

Contenido

Introducción.....	7
1. El estudio de la felicidad.....	10
1.1. El interés creciente por la felicidad.....	10
1.2. Las bases científicas del estudio de la felicidad.....	12
1.3. La mirada salutogénica de la psicología.....	14
1.4. La psicología desde la perspectiva positiva.....	16
2. Ámbitos de estudio de la psicología positiva.....	18
2.1. Las emociones negativas y positivas.....	18
2.2. La importancia de las emociones positivas.....	22
2.3. Fortalezas y virtudes.....	29
2.3.1. Las 24 fortalezas personales y el Cuestionario VIA.....	31
2.4. El optimismo.....	36
2.5. Aplicaciones de la psicología positiva.....	39
3. La felicidad desde la perspectiva de la psicología positiva.....	42
3.1. Teoría de la Felicidad Auténtica.....	44
3.2. De la felicidad a la Teoría del Bienestar.....	45



3.3.	La Teoría del Bienestar	49
3.4.	Componentes del PERMA	50
4.	Niveles de felicidad.....	59
4.1.	Placeres.....	59
4.2.	Gratificaciones	60
4.3.	La Autenticidad.....	61
4.4.	Una mirada reflexiva a la psicología positiva	62
5.	Felicidad y bienestar para la Gobernación de Cundinamarca	66
5.1.	Tener.....	70
5.2.	Ser.....	70
5.3.	Hacer	71
5.4.	Las dimensiones e indicadores para la medición del bienestar en Cundinamarca	72
6.	Consideraciones finales sobre la psicología positiva y el bienestar.....	92
7.	El Nuevo Liderazgo	95
8.	¿Qué es el Nuevo Liderazgo?.....	98
9.	Fundamentos del Nuevo Liderazgo.....	103
9.1.	Talento humano – Las personas	103
9.2.	Enfoque Sistémico.....	104



9.3.	Seguridad Humana	105
9.4.	Desarrollo territorial con enfoque regional	109
9.5.	Gobernanza.....	110
10.	Principios del Nuevo Liderazgo	112
10.1.	Rendición de cuentas.....	112
10.2.	Gestión para Resultados en el Desarrollo	117
10.3.	Conocimiento para la toma de decisiones	119
10.4.	Gobierno Abierto.....	120
10.5.	Calidad y calidez del talento humano al servicio de la administración pública.....	124
10.6.	Nuevo liderazgo como acción colectiva.....	125
10.7.	Escenario de encuentro comunitario	126
11.	Forma de actuación del Nuevo Liderazgo	127
	Referencias	141



Índice de tablas

Tabla 1: Comparativo entre la Teoría de la Auténtica Felicidad y la Teoría del Bienestar.	45
Tabla 2: Dimensiones e indicadores definidos por la OCDE para medir en el bienestar en los países adscritos.	74
Tabla 3: Indicadores y críticas que la OCDE hace a los indicadores	79
Tabla 4: Indicadores propuestos para la medición del índice de bienestar en el departamento de Cundinamarca	82
Tabla 5: Definiciones de Nuevo Liderazgo	99
Tabla 6: Formas de actuación del Nuevo Liderazgo	127



Índice de gráficas

Gráfica 1: Bienestar	70
Gráfica 2: Seguridad humana	108
Gráfica 3: Los valores de lo público.....	114
Gráfica 4: Gobierno abierto.....	123

Introducción

Históricamente la búsqueda de la felicidad se ha considerado una utopía, una quimera y más recientemente, en 2011 como parte del camino hacia la cristalización de este sueño común a todas las personas, la Asamblea General de las Naciones Unidas la ha reconocido como un objetivo humano fundamental. Dada la importancia de tal pretensión, la felicidad se ha planteado como objeto de estudio científico y como tal es analizada y medida.

7

Bajo esta perspectiva científica y por más de un siglo, la mirada de la psicología se ha centrado en el tratamiento de las enfermedades conexas a la ausencia de felicidad, dejando de lado el tema preventivo. Esta circunstancia, además del esfuerzo por disminuir los trastornos y síntomas de dichas enfermedades, así como el reciente interés de algunos estudiosos por el asunto de la felicidad y el buen vivir, introdujo nuevos cuestionamientos e interesantes planteamientos que fueron configurando un campo de estudio orientado a complementar la psicología convencional con una perspectiva de bienestar.

Esta rama de la psicología, conocida como psicología positiva, ha constituido desde hace más de veinte años una forma de ver las cuestiones que atañen a esta disciplina, con una perspectiva que incorpore el concepto del *lado positivo de la vida*, identificando y cultivando las fortalezas más importantes de la persona, evolucionando así de atender y aliviar los síntomas de la enfermedad mental, consiguiéndolo en la mayoría de los casos, a comprender que las personas buscan algo más que aliviar los síntomas o corregir errores, “quieren que la vida tenga sentido” (Seligman, 2002).

Actualmente en respuesta a las declaraciones de la ONU y otras organizaciones internacionales como la OCDE y la OMS, los gobiernos de los países, reconocen la necesidad de garantizar las condiciones para la búsqueda de la felicidad como derecho. Como ejemplo de esta tendencia, en el Departamento de Cundinamarca, en Colombia, el Plan de Desarrollo “Unidos Podemos Más”, señala como una de las preocupaciones centrales respecto a su población, una forma de vida que no solo se asume como el acceso a espacios y servicios básicos, sino como la satisfacción de necesidades existenciales.

De esta forma, la mirada hacia el entendimiento de la felicidad y el bienestar, en términos de la psicología positiva, ofrece planteamientos clave para la formulación de políticas públicas que propendan por el retorno social, la convivencia inteligente, y el obrar y vivir bien como objetos vitales, y fundamentalmente como una de las apuestas principales de la administración departamental (Gobernación de Cundinamarca, 2018). Así mismo, el objetivo principal durante el año 2018 es “implementar ‘Políticas públicas de felicidad y bienestar’ que ofrezcan cobertura y beneficios a los 116 municipios del departamento y a la vez les permitan alcanzar a los cundinamarqueses los estándares mínimos de bienestar y felicidad. Pero también formar “ciudadanos resilientes, tolerantes y felices” (Gobernación de Cundinamarca, 2018).

La propuesta de la psicología positiva, en este sentido, respalda los esfuerzos del gobierno departamental, dado que su interés por la felicidad alude a la teoría de uno de sus principales fundadores, el profesor Martin Seligman, quien ha explorado desde diferentes marcos de la ciencia “lo que hace que la vida valga la pena” (Seligman, 2016, p. 4), “entender

las emociones positivas, aumentar las fortalezas y virtudes y ofrecer pautas para encontrar la buena vida” (Seligman, 2002, p. 12).

El propósito de este documento es, en primer lugar, exponer conceptos relacionados con la psicología positiva y su estado actual, dado que esta rama de la psicología es reciente e inacabada, señalando aquellos que conforman una base argumentativa para el diseño de herramientas de medición, intervenciones en el ámbito educativo y principalmente estrategias; es importante tener presente que este ejercicio no es limitado, sino que también se proyecta como elemento de análisis para la transformación en otros estamentos de acción gubernamental.

Con base en lo anterior, se presentarán los aspectos de la Teoría de la Auténtica Felicidad, que se planteó durante los primeros años de la psicología positiva y luego los conceptos que surgieron en los años siguientes y que dieron forma a la Teoría del Bienestar con sus cinco elementos (PERMA). Así mismo, el documento recoge y explica lo que puede definirse como niveles de felicidad, aunque en la psicología positiva estos niveles aún están por aclararse y no aluden a fases o estadios del desarrollo de la felicidad.

Partiendo de ese recorrido de la felicidad y bienestar que permite referenciar la psicología positiva, la Gobernación de Cundinamarca se ha permitido relacionar perspectivas que dan una visión integradora para arriesgarse a tomar posturas y proponer una idea que permita asumir el bienestar para el departamento, convirtiéndose en punto de partida para la realización del Índice que permita tener una primera mirada sobre la Felicidad y Bienestar de los cundinamarqueses.

Finalmente se presentan algunas reflexiones que desde otras concepciones de la Psicología se han hecho a los fundamentos epistemológicos y la calidad de los preceptos de la psicología positiva. El documento termina formulando ciertas consideraciones que el equipo de la Consultoría ha podido establecer frente a la elaboración de un marco conceptual de felicidad, bienestar subjetivo y nuevo liderazgo, a la luz de la psicología positiva.

1. El estudio de la felicidad

1.1. El interés creciente por la felicidad

En los últimos 100 años, la humanidad ha experimentado cambios y transformaciones que han modificado sustancialmente la forma de entender, asumir y vivir el mundo. Para nadie es un secreto que los avances tecnológicos han hecho de los centros urbanos, lugares para la comodidad de los humanos: autopistas, diversidad de medios de transportes, casas dotadas con servicios públicos y todo tipo de comodidades. Las diferentes sociedades humanas avanzan en una tendencia hacia lo que se denomina *progreso* y cada día es más fácil para cierto número de personas, acceder a todo tipo de bienes y servicios que hacen la vida más duradera.

Por ejemplo en Cundinamarca, la ampliación de la cobertura en la prestación de servicios básicos como el agua potable o la energía, la mejor accesibilidad a los territorios por el mejoramiento de las vías, la ampliación de la red de prestación de servicios de salud, vivienda y educación son servicios que le apuntan al mejoramiento de la calidad de vida.

De la misma forma, hoy existen el conocimiento y la tecnología para prevenir y curar un gran número de enfermedades, situación que entre otros cambios económicos, sociales y

culturales, ha hecho que la esperanza de vida de la mayoría de los pueblos se prolongue alrededor de los 70 años; se plantea entonces, que ya existen las bases científicas para que, dentro de pocas décadas, la vida del ser humano se pueda prolongar por más de 400 años e incluso, hasta la eternidad (Punset, 2005).

Todo lo anterior conlleva cambios sin precedentes en la vida de algunos seres humanos que hoy cuentan con tiempo libre para pensar y reflexionar, entonces la pregunta ¿para qué vivir? cobra trascendencia; en el pasado se trataba de una cuestión reservada a unos pocos pensadores pertenecientes a una élite privilegiada, hoy en día este cuestionamiento se hace más común y genera la sensación de no saber qué hacer con la vida. El no tener herramientas para encontrar una respuesta satisfactoria, está generando diversas dificultades en los individuos y esto a su vez deviene en una gran problemática social debido al aumento del número de enfermedades mentales en la población. La depresión ocupa un deshonroso lugar privilegiado y se ha estado experimentado un aumento sin precedentes en la tasa de suicidios. La Organización Mundial de la Salud –OMS- en el 2017, reportó que:

- Cerca de 800.000 personas se suicidan cada año.
- Por cada suicidio, hay muchas más tentativas de suicidio cada año. Entre la población en general, un intento de suicidio no consumado es el factor individual de riesgo más importante.
- El suicidio es la segunda causa principal de defunción en el grupo etario de 15 a 29 años.
- El 78% de todos los suicidios se producen en países de ingresos bajos y medianos.



- La ingestión de plaguicidas, el ahorcamiento y las armas de fuego, son algunos de los métodos más comunes de suicidio en todo el mundo.

En este sentido, cabe anotar que aunque algunos países han llegado a la cima económica y de liderazgo tratando de incrementar su riqueza material, evidentemente han ignorado las necesidades humanas de su gente y del resto del planeta. Al respecto, Seligman (2000) sugiere que estas acciones llevan a incrementar el egoísmo en las comunidades, logrando una separación entre sus miembros, por ejemplo, entre los que tienen más y los que tienen menos, aspectos que, eventualmente, llevarán como sociedad, al caos y a la desesperación.

Seligman (2000) también considera necesario realizar estudios sobre los aspectos positivos de la experiencia humana, además de fortalecer aquellos factores que permiten avanzar a los individuos, las comunidades y sociedades, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y prevenir las patologías que surgen de la adversidad. Desde la psicología positiva, se propende por el desarrollo de las virtudes y fortalezas de las personas para así redundar en beneficio de las sociedades.

1.2. Las bases científicas del estudio de la felicidad

Después de la Segunda Guerra Mundial, la ciencia adoptó perspectivas que cuestionan la mirada unidimensional que habían mantenido las disciplinas hasta entonces, generando una serie de paradigmas científicos en los que se adopta una mirada interdisciplinar e integral. Esto llevó a concebir posturas sistémicas desde la complejidad, que asumen el estudio de los fenómenos de la realidad desde diferentes perspectivas. La felicidad, no escapa a estas miradas.

Es así que en los últimos años existe una amplia gama de investigaciones de la biología, la genética, las neurociencias, la filosofía y las diferentes áreas de las ciencias sociales, que han aportado a la comprensión de la felicidad. Varios estudios permiten rastrear la evolución de la felicidad en la vida, desde las amebas, reptiles y los mamíferos no humanos, comprendiendo tanto la evolución en la anatomía de sistemas nerviosos a estructuras cerebrales, como los procesos químicos y las sustancias que intervienen en la generación de las diferentes sensaciones relacionadas con el bienestar y la felicidad (Punset, 2005).

Así mismo, existe una serie de estudios desde las ciencias sociales que dejan claro que la felicidad ha sido una búsqueda y un fin en los seres humanos desde el inicio de las sociedades, contemplando la vivencia de la espiritualidad o religiosidad humana y las filosofías antiguas (Seligman, 2002), hasta las perspectivas políticas que llevan a que un país como los Estados Unidos de América, declare en su Constitución Nacional, la búsqueda de la felicidad como fin primordial (Punset, 2005).

Tradicionalmente la psicología ha comprendido los procesos mentales del ser humano, determinándolos como patologías, por lo cual se sabe mucho de los problemas que afectan a las personas y no de las cosas que les hace sentirse bien y que contribuyen al desarrollo del bienestar personal. Es allí donde las ciencias sociales y del comportamiento, y en particular la psicología positiva, han tomado un rol de suma importancia, ya que están en camino de formular una visión de lo que puede ser la buena vida y al mismo tiempo hacerla fácil de entender y atractiva para que la humanidad la siga (Seligman, 2000).

1.3. La mirada salutogénica de la psicología

De acuerdo con Seligman y Csikszentmihalyi (2000), “antes de la Segunda Guerra Mundial, la psicología tenía tres objetivos: curar la enfermedad mental, hacer la vida de las personas más productivas y plenas, e identificar y fomentar los más altos talentos”, lo cual orientó la práctica y la investigación psicológica a entender y resolver las situaciones que generan problemas de salud mental o sufrimiento; a esta perspectiva centrada en la enfermedad y la patología se le conoce como enfoque patogénico.

La posguerra dejó a un número creciente de personas con afectaciones de tipo psicológico y neurológico. A pesar de los horrores vividos, la guerra evidenció que no todas las personas que pasaron por situaciones traumáticas, desarrollaron patologías y que hubo personas que las afrontaron con fortaleza y mostraron una alta capacidad para reponerse y salir adelante.

El médico y sociólogo estadounidense Aron Antonosky realizó diversos estudios empíricos entre 1914 y 1923 con mujeres afectadas por la guerra. Sus investigaciones lo llevaron a cuestionar la idea, común en su época, de que los factores estresantes que viven las personas son intrínsecamente negativos, llegando a entender que los mismos pueden tener consecuencias positivas o beneficiosas y que esto varía de acuerdo a las capacidades que muestren las personas para afrontar y resolver, proponiendo asumir la vida como un ciclo continuo entre salud y enfermedad, donde las personas transitan por los polos de bienestar y malestar (Rivera de los Santos, Ramos, Moreno y García., 2011).

En 1959, el neurólogo y psiquiatra judío Viktor Frankl, publicó su libro *El hombre en busca de sentido*, donde expuso las bases de su terapia denominada Logoterapia. En su obra,

Frankl narra las situaciones que él mismo vivió en los campos de concentración de la Alemania Nazi, centrándose en las diferencias que hacían que unas personas pudieran salir adelante a pesar de las circunstancias. Frankl concluye que las fortalezas humanas se forman en personas que le encuentran sentido a su existencia y que la enfermedad mental es el significado que cada cual da al sufrimiento.

Estas miradas trazan un camino en el campo de la salud, que marca el inicio del enfoque salutogénico, que hace hincapié en el aspecto positivo de la salud: el bienestar. Y desde allí diferentes disciplinas, entre ellas la psicología, vuelcan su mirada a la prevención más que a la cura, a la promoción de la fortaleza más que a la debilidad, la problemática y el sufrimiento (Rivera de los Santos, Ramos, Moreno y García, 2011).

Específicamente en el campo de lo psicológico se ha señalado que el interés por los aspectos positivos de la psiquis humana, tiene sus orígenes en la psicología académica norteamericana, a partir de los escritos del eminente filósofo y psicólogo William James sobre la mente sana, que surgen entre finales del siglo XIX y principios del XX. Así mismo, cabe relacionar con este enfoque a los estudios de Freud y Jung, así como los de Carl Rogers y Abraham Maslow, principales exponentes de la psicología humanista del siglo XX.

Mariñelarena (2012) sitúa la psicología positiva como parte del enfoque salutogénico en los estudios de la mente y las emociones; esta perspectiva se basa entonces en la promoción de la salud que a su vez se fundamenta en la psicología humanística, perspectiva que incentivó la realización de diversas investigaciones sobre el bienestar psíquico, la resiliencia, la creatividad, las inteligencias múltiples entre ellas la inteligencia emocional, la teoría del apego y los factores que promueven la salud.

1.4. La psicología desde la perspectiva positiva

En 1998 en su discurso inaugural como presidente de la American Psychological Association (APA), Martín Seligman orientó a la psicología hacia una perspectiva basada en lo positivo, marcando así el inicio del movimiento conocido como *psicología positiva*, que ha sido definida como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas y del funcionamiento psíquico óptimo o del bienestar subjetivo (Diener, 2000).

En sus comienzos la psicología positiva reconoció que la psicología tradicional puede dar cuenta de lo que hace que una vida valga la pena, ya que conoce cómo hace la gente para sobrevivir incluso en condiciones adversas (Benjamin, 1992; Koch & Learvy, 1985; Smith, 1997). Con el tiempo esta nueva rama de la psicología ha generado un amplio movimiento alrededor del mundo, caracterizado por un enfoque de investigación sobre salud y bienestar, así como en la educación, centrando las investigaciones en aspectos como por ejemplo, la resiliencia, la felicidad, la creatividad, el crecimiento postraumático, las fortalezas, las emociones positivas y el significado, entre otras.

Teniendo en cuenta que la psicología positiva es la rama de la psicología que se encarga de estudiar científicamente el funcionamiento humano óptimo (Linley, Stephen, Harrington y Wood, 2006) y todas las áreas que científicamente han demostrado tener relación con la felicidad, su propósito es el estudio de las bases de la felicidad como ciencia, que puede entenderse como una experiencia específica o una sensación que llena y da sentido a la vida.

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) puntualizan los objetivos del movimiento con base en tres líneas de acción: el estudio de la experiencia subjetiva positiva, los rasgos individuales positivos y las instituciones positivas.

Según Seligman (2002; 2003); Huta y Ryan (2010); Ryan y Deci (2001) y Waterman (2008), la felicidad tiene origen en las emociones positivas y se asocia con personas que transitan por diferentes estados hacia la felicidad que son: a) las emociones positivas y el placer (vida placentera); b) el compromiso (vida comprometida); y c) el significado (vida con significado). Esta clasificación se definió como objeto en la psicología positiva desde sus inicios e implica el estudio de cómo el individuo se mueve hacia la autorrealización en términos del desarrollo de sus potencialidades individuales, únicas y de su propósito de vida.

En esta línea se considera que los diferentes tipos de felicidad son importantes para el ser humano, ya que contribuyen al bienestar subjetivo contemplando las diversas características de la personalidad, las circunstancias y las formas de vivir y que estas determinan las habilidades, emociones, fortalezas y también las debilidades personales.

En sus últimos trabajos, Seligman (2016) sostiene que la psicología positiva debe centrarse en el estudio del bienestar y especifica que dicho constructo está conformado por cinco elementos: las emociones positivas, el compromiso, los vínculos positivos, el significado y el logro.



2. Ámbitos de estudio de la psicología positiva

2.1. Las emociones negativas y positivas

Durante casi un siglo, la psicología se empeñó en estudiar la enfermedad mental, el desarrollo de los trastornos y su tratamiento como camino a una posible curación. La depresión, esquizofrenia, ansiedad, y otros estados reconocidos como negativos, constituyeron paradigmas desde los cuales se entendía – y aún se entiende- el comportamiento humano. Sin embargo, como lo señala Seligman (2002), las personas desean algo más que calmar los síntomas o disminuir el sufrimiento que les ocasionan estos y otros padecimientos mentales, lo que se pretende es que la vida tenga sentido.

Volvemos entonces a las preguntas de Fredrickson (2009): ¿Por qué sentimos emociones?, ¿por qué es bueno sentirse bien?, ¿qué ofrecen las emociones positivas para que la vida tenga sentido?

El estudio de las emociones ha demostrado que hacen parte de la naturaleza esencial del ser humano, ignorar su influencia en el comportamiento, desdeñaría el valor que tienen como herramienta preventiva de la enfermedad mental. Así, los recursos para que la vida tenga sentido se encuentran en el interior de cada persona, reconocer la positividad como una alternativa que promueve el sentirse bien a voluntad, transforma el funcionamiento de la mente y el cuerpo, generando hábitos mentales saludables que coadyuvan al fortalecimiento de las funciones vitales del organismo.

Pero, ¿por qué sentimos emociones? Desde el punto de la vista de la evolución, las emociones llamadas negativas, favorecieron la supervivencia de los grupos humanos primitivos; la sensación de miedo por ejemplo, permite la huida ante el peligro inminente; la

ira, provoca acciones de defensa ante los ataques, es decir que las emociones negativas son muy importantes y no se debe eludir su condición indispensable para la vida con la idea de que *estar bien* es la ausencia de sensaciones negativas, pues estas activan alertas en condiciones en las que la vida se encuentra amenazada.

Sin embargo, de acuerdo a las investigaciones científicas, lo que procuró que la especie *Homo sapiens sapiens* tuviera un éxito reproductivo mayor, evidente hoy, sobre el resto de las especies que hacen parte de su mismo orden – primate –, fue algo más que la defensa o la huida resultado de sensaciones y emociones negativas. Por el contrario, acciones producto de emociones positivas como la cooperación, la conexión con los otros, la protección, el afecto y el compañerismo, permitieron dinámicas que harían posible una visión del futuro esperanzadora y plantearon nuevas y creativas maneras de hacer frente a la adversidad con el fin de establecer estrategias eficaces para prosperar.

De igual manera, al contemplar otros motivos por los cuales esta especie sobresalió entre otras, es necesario valorar el peso que tiene el desarrollo espiritual en la evolución, con manifestaciones como la adoración a la naturaleza y las diferentes cuestiones que se desprendieron de esta práctica y que han llevado al ser humano a hacerse preguntas sobre lo ancestral y el universo entre otras; un ejemplo en Latinoamérica es el concepto *Sumak Kawsay* que alude en lengua quechua, al proceso de la vida en plenitud y el equilibrio natural y espiritual.

Retomando entonces el planteamiento propio de este apartado, vale la pena recordar que las emociones positivas permiten a la mente encontrar nuevas y variadas alternativas para enfrentar o solucionar situaciones problemáticas, amplían la perspectiva ante un evento que

afecta la existencia, permiten la recuperación ante la adversidad y el trauma, y además facilitan la sincronía con los otros seres humanos, posibilitando la socialización y el reconocimiento.

El interés de la psicología positiva por el estudio de la emociones, “se centra en el significado de los momentos felices e infelices, el tapiz que tejen, y las fortalezas y virtudes que manifiestan y que otorgan una calidad determinada a la vida” (Seligman, 2002, p. 25); en esta vía, las emociones positivas procuran el fortalecimiento de los recursos propios para afrontar el día a día, reduciendo, en consecuencia, el miedo a la incertidumbre. Así, las emociones, y específicamente las positivas, demuestran su potencial en las personas cuando se decide aumentar su frecuencia, con lo que, a pesar de su transitoriedad, permanecen a través de las sensaciones de bienestar que dejan y las posibilidades creativas que suscitan.

Las emociones entonces, pueden definirse como estados interrelacionados con la naturaleza fisiológica; desde el punto de vista de la especie, son universales y no muestran diferencias por sexo, género, edad o cultura. Al reconocer la emoción como parte esencial del ser humano, puede reconocerse “por sentimientos subjetivos, pero también, por patrones característicos del estado psicológico, de los pensamientos y de los comportamientos” (Peterson, 2006, p. 73); así, las emociones se delimitan por un contexto o situación específica. Al respecto, Seligman (2002) alerta, por ejemplo, sobre el cuidado de los desenlaces, “puesto que marcarán el recuerdo de toda una relación (afectivas) y la predisposición a volver a entablarla” (p. 25), es decir, las sensaciones surgidas de eventos traumáticos o intensos, posibilitan la configuración de patrones de comportamiento o respuesta a ciertas situaciones.

En este sentido, se argumenta que las emociones positivas y negativas se distinguen las unas de las otras, en la medida en que preparan a las personas para ganar y/o perder en diferentes situaciones de la vida y afirma que las emociones negativas llaman la atención a la fuente de la amenaza y la movilizan para pelear o para huir (Seligman 2002), también, como se mencionó, centralizan altamente la atención, facilitando el pensamiento crítico y la toma de decisiones; por otro lado, y en concordancia con Fredrickson (2009), las emociones positivas dan la oportunidad de crear mejores relaciones, aumentan la productividad, fomentan la creatividad y promueven el pensamiento tolerante.

Por su parte la Teoría de la ampliación y construcción de Fredrickson (2009), ha comprobado que las buenas sensaciones construyen recursos para el futuro y amplían las perspectivas para actuar ante ciertas situaciones, lo que resulta en una transformación de las personas al aplicar lograr aplicar estrategias creativas para afrontar lo que viene. En este sentido, las emociones positivas incrementan el repertorio de acciones y pensamientos, mientras que las negativas ayudan a construir resiliencia (Fredrickson, 2009).

Además, las emociones positivas también aportan en la construcción de diversos recursos personales que responden a las necesidades individuales, por ejemplo, recursos cognitivos (resolución de problemas, disposición al aprendizaje), físicos (salud cardiovascular, coordinación), sociales (es posible generar nuevos vínculos y mantener buenas relaciones), y psicológicos (resiliencia, sentido de la identidad y orientación a establecer metas) (Hefferon y Boniwell, 2011; Seligman, 1990; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Schulman, Derubeis y Hollon, 1999).

2.2. La importancia de las emociones positivas

Existe suficiente evidencia teórica que sustenta la importancia de las emociones en el desarrollo e incremento de la felicidad y el bienestar emocional (Fredrickson y Joiner, 2002). Un aporte que sería ideal tener en cuenta en la aplicación del presente proyecto en el campo educativo y como factor de cohesión en la región, se encuentra en los resultados de experimentos conducidos por Isen (2009), quien demuestra que las emociones positivas pueden aumentar los niveles de creatividad y flexibilidad del pensamiento, así como promover el comportamiento social, que es fundamental para generar bienestar en las comunidades; este aumento de emociones positivas también está ligado al nivel de dopamina que se produce en el lóbulo frontal del cerebro (Isen, 2009; Seligman, 1990; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Schulman, Derubeis y Hollon, 1999) segregando sustancias químicas cerebrales encargadas de favorecer a su vez todas estas actividades.

22

A modo de comprender la fragilidad social, en cuanto a la importancia de la transparencia y veracidad emocional, Fredrickson (2009) resalta algunos elementos sin los que la emoción positiva carecería de importancia. El primero es la positividad² sincera, genuina, auténtica; que reconoce que las emociones que surgen del interior de la persona hacen sentir verdaderamente y no aparentar positividad, “es más, la mera expresión de unas

² Término usado por Fredrickson, B. (2009) que hace referencia a un estado donde confluyen emociones positivas

cuantas palabras positivas o una sonrisa forzada puede hacernos más mal que bien”, al respecto, algunas investigaciones sugieren “que la positividad falsa también puede matar” pues implica, por ejemplo el mismo riesgo de enfermedad coronaria que el provocado por la ira (Fredrickson, 2009, p. 45).

Otro elemento es el aumento de la frecuencia de la emoción positiva, franca y sincera, como una práctica necesaria en la que se presta atención a los momentos de deleite que dejan sensaciones de bienestar. El tercer componente hace referencia a la positividad como elección desarrollada a voluntad, como una tarea que involucra compromiso para entender y transformar las actividades diarias y los hábitos mentales; esto señala un trabajo personal e individual, pues el origen de las emociones es diferente en cada persona.

Los estados de flujo

Entre las emociones asociadas al presente, se distinguen las relacionadas con las gratificaciones, las cuales están en estrecha relación con la práctica de las fortalezas y virtudes personales. La comprensión científica de las gratificaciones que expone Seligman, se atribuye al concepto de fluidez de Csikszentmihalyi y su planteamiento se basa en la motivación intrínseca, que es la satisfacción alcanzada por la realización de actividades, independientemente del reconocimiento externo; dicha satisfacción está determinada por la calidad de la experiencia subjetiva y con “¿Cómo se sentían las recompensas intrínsecas? y ¿por qué eran *recompensantes*?” (Csikszentmihalyi, 1998, p. 23).

Csikszentmihalyi (1998) identificó en sus estudios una experiencia común entre todos los participantes, que denominó “autotélica”, que quiere decir, que aporta recompensa en sí misma; esta circunstancia, según el autor, se da siempre y cuando las capacidades de las

personas coincidan con las oportunidades de acción del medio. Esta interacción es denominada, también, experiencia óptima y es común en situaciones donde las personas se implican voluntariamente.

La psicología positiva en sus investigaciones, ha encontrado que las personas en su entorno real tienen experiencias óptimas en las que radica la correspondencia – habilidad/desafío- que se denomina *flujo*; este estado se caracteriza porque evoluciona, es decir, tiende a complejizarse y entre más compleja se vuelva la actividad, generará mayor disfrute y se mejorarán más las habilidades, lo cual implica un desafío cada vez mayor. La complejidad está relacionada con obtener nuevas experiencias o descubrir algo nuevo que permite avanzar; las sensaciones que surgen de este estado mantienen una atención fija en la acción más que en la meta.

Ahora bien, aunque en la psicología positiva, el bienestar subjetivo es el interés central de estudio, las condiciones objetivas son preponderantes para explicar las dinámicas de las experiencias de los individuos; así, en el concepto de fluidez, solo es posible explicar la calidad de la experiencia a la luz de ambos factores: subjetivos y objetivos. Existen también otros elementos cruciales para que la fluidez tenga lugar, como la atención concentrada, la fijación de metas claras, el feedback y la ausencia de distracciones, conciencia y emociones.

Un aporte importante del concepto de estado de fluidez a la psicología positiva, es que al no ser una experiencia efímera, contribuye a la calidad de vida en general. Al aplicar un esfuerzo en identificar y perfeccionar las fortalezas, habilidades y virtudes respecto a una situación desafiante, se da un proceso llamado reestructuración cognitiva que convierte, si se

da correctamente, las situaciones agobiantes, aburridas, o desafiantes en situaciones llevaderas, prácticas o divertidas; incluso, puede hacer la diferencia entre la vida y la muerte.

De manera similar, es importante mencionar el concepto de adaptación hedónica, que es la capacidad del ser humano para adaptarse y acostumbrarse a diversas situaciones de la vida, ya sean buenas o malas.

En situaciones adversas, como por ejemplo la Segunda Guerra Mundial, era imposible cambiar condiciones objetivas, sin embargo la reestructuración cognitiva permite tener control de la información que alcanza la conciencia, “tales personas pueden cambiar el foco de su atención e interactuar con un campo de estímulos de su propia elección. En consecuencia la situación inhumana se convierte en tolerable” (Csikszentmihalyi, 1998, p. 98). Esto demuestra, como dicen Avia y Vázquez (1999), que de sucesos indeseables surgen también sensaciones extraordinarias de potencia, crecimiento y creatividad. En este sentido, es importante recordar que aunque el concepto de la felicidad tiene connotaciones positivas en general, no siempre las personas se encuentran con la disposición de aprender y entender mejor los cambios situacionales, debido al proceso de adaptación que es natural en el ser humano.

Logan (1985, como se citó en Csikszentmihalyi, 1998) señala que las personas que logran convertir experiencias difíciles en experiencias de flujo, se distinguen por ser aquellas que “han desarrollado el hábito de observar su medio, procesando información, están acostumbradas a tener control de sus acciones y han logrado la auto-disciplina” (p. 98). Conocer y fortalecer rasgos de personalidad positivos, permite crear una especie de barrera contra las consecuencias de un evento adverso o la aparición de un trastorno psicológico. La

práctica en la cotidianidad de estas cualidades promueve las emociones positivas que, a su vez, permiten experiencias creativas de ampliación y construcción.

Por todo lo anterior, el concepto de fluidez o experiencia autotélica toma fuerza como planteamiento fundamental en el estudio de la felicidad o del bienestar, ya que no se basa únicamente en la búsqueda del placer o las emociones por sí mismas, sino que implica actividad, compromiso y esfuerzo, lo que redundará en una vida con significado amparada en acciones y emociones genuinas. Esto, a su vez, retoma la *eudaimonia* de Aristóteles y la preocupación de Seligman (2002): ¿Qué es la buena vida? Precisamente, la puesta en práctica de las fortalezas y virtudes es esencial para la vida, prescindir del esfuerzo para su desarrollo expone al peligro de vivir entre muchas y frecuentes gratificaciones de fácil consecución y en consecuencia, caer en una vida sin sentido.

Para concluir diremos que el estado de flujo, es el equilibrio entre los desafíos que encuentra una persona y sus habilidades para enfrentarlos. Quienes se encuentran en estado de flujo, tienen metas claras y cuentan con un *feedback* inmediato, es decir, saben qué tienen que hacer y cómo hacerlo; sienten que tienen el control de la actividad, y como su atención se encuentra fija, no hay noción del tiempo. Dada la sensación de disfrute que produce este estado, ésta se repite buscando la gratificación. Diferentes actividades pueden llevar a un estado de flujo como pintar, participar en una carrera automovilística, realizar actividades en el hogar, cocinar, decorar, limpiar, escribir, cantar, bailar, tejer, etcétera. Al examinar cualquiera de ellas, se encontrarán los elementos que describen la experiencia de flujo.

Las gratificaciones tiene que ver con actividades que a las personas les gusta realizar, pero que no van necesariamente acompañadas de un componente emocional y duran más que los placeres; involucran por completo a la persona, quedando inmersa o absorta en la actividad, perdiendo la conciencia propia. En este estado, las habilidades están a la altura de las circunstancias y se encuentran en contacto con las fortalezas, las cuales, gracias a la actividad, se refuerzan (Seligman, 2002, p. 159).

Seligman (2002) trae como ejemplo en su libro *La Auténtica Felicidad*, el ejercicio de la bondad, que es una gratificación a diferencia de un placer, “pues apela a las fortalezas de cada uno y exige dar la talla para asumir un reto” (p.182). También describe en su obra los componentes psicológicos de la gratificación que son similares entre diferentes culturas; estos son:

- La tarea constituye un reto y exige habilidad
- Nos concentramos
- Existen objetivos claros
- Obtenemos una respuesta inmediata
- Nos implicamos profundamente y sin esfuerzo
- Existe una sensación de control
- Nuestro sentido del yo se desvanece
- El tiempo se detiene

En la lista está ausente la emoción positiva ya que, aunque se menciona después de la experiencia, en realidad no se experimenta durante esta, “de hecho, la falta de emoción y de cualquier tipo de conciencia es la clave de la fluidez” (Seligman, 2002, p. 178). Con el fin de

establecer claridad, Seligman (2002) explica que “el placer señala la obtención de la saciedad biológica, mientras que la gratificación indica la consecución del crecimiento psicológico” (p.179).

Csikszentmihalyi (2002) expone a Seligman otro aspecto crucial: El placer es una fuente de motivación poderosa, pero no produce ningún cambio; es una fuerza conservadora que nos hace desear satisfacer las necesidades que se experimentan, conseguir bienestar y relajación. [...] Por el contrario, el disfrute (gratificación) no siempre es placentero y a veces puede resultar sumamente estresante (p. 183).

Para experimentar la fluidez se requiere de una buena dosis de voluntad que se inscribe en la toma de decisiones para aplicar esfuerzo y alcanzar los objetivos deseados por la persona; son estas las condiciones que llenan de regocijo y alegría, tal como lo expresa Csikszentmihalyi (1990), “Los mejores momentos suceden cuando el cuerpo o la mente de una persona llegan hasta el límite en un esfuerzo voluntario por conseguir algo difícil y que valga la pena” (p. 19), además señala: “Estos períodos de lucha para superar desafíos son lo que muchas personas definen como los mejores momentos de su vida” (p. 23).

Dado que los placeres se pueden obtener fácil y rápidamente, eludirlos supone un duro esfuerzo, además, implican fracasos que provocan querer huir de la tarea. Es por esto que la capacidad de perseverar a pesar de los obstáculos y retrocesos, es la cualidad que la gente más admira en los demás, y es lógico porque, probablemente es el rasgo más importante no sólo para tener éxito en la vida, sino también, para disfrutarla (Csikszentmihalyi, 1990, p. 54).

El concepto de fluidez implica congruencia entre las metas, las habilidades, las fortalezas para alcanzarlas y la voluntad; en ese sentido, la energía psíquica fluye sin esfuerzo, y al ser consciente de los logros, la persona disfruta con el curso normal de su vida cotidiana.

2.3. Fortalezas y virtudes

Son el soporte del compromiso; una persona entra en flujo cuando despliega sus mayores fortalezas para superar los retos más difíciles que se le presentan. En la teoría del bienestar, estas fortalezas apuntalan los cinco elementos del PERMA y no solo el compromiso (Seligman, 2016, p. 30) como se presentará más adelante.

Las fortalezas y virtudes son características positivas que aportan sensaciones positivas y gratificación; estos pueden ser rasgos de personalidad recurrente y en ese sentido, al poder ser disposiciones duraderas, posibilitan que los sentimientos momentáneos sean más probables. La identificación y cultivo de las fortalezas de la persona actúan como una barrera ante situaciones de desgracia o como método curativo ante trastornos psicológicos, así mismo, pueden proveer satisfacción emocional y sensación de éxito.

La propuesta de la psicología positiva respecto a este aspecto, no consiste en corregir errores, sino en promover el conocimiento de las fortalezas y virtudes personales para hacer uso de ellas en la cotidianidad, cuando se presenten verdaderos retos. En ese sentido, el éxito en la vida y la satisfacción emocional más profunda provienen del desarrollo y ejercicio de estas características. Dada la importancia de este ámbito, la psicología positiva creó un sistema de mediciones fidedignas de las fortalezas humanas con base en fortalezas ubicuas, es decir, que se encontrarán en las principales religiones y tradiciones filosóficas en el mundo.

De esta manera, las fortalezas comparten la cualidad de ser medibles y además, poder ser adquiridas.

Cada persona tiene sus propias fortalezas que son denominadas fortalezas de carácter y le permiten al individuo organizar su vida de manera exitosa. Seligman (2002) expone una serie de afirmaciones a modo de indagar cuáles fortalezas son características de cada quien, éstas son: 1. La sensación de propiedad y autenticidad (está en mi verdadero yo), 2. El sentimiento de emoción al ponerla en práctica, sobre todo al principio, 3. El aprendizaje rápido cuando la fortaleza se pone en práctica por primera vez, 4. El aprendizaje continuo de nuevas formas de aplicar la fortaleza, 5. La sensación de ansiedad por encontrar formas de utilizarla, 6. La sensación de inevitabilidad con respecto a la puesta en práctica de la fortaleza, 7. La vigorización en lugar del agotamiento mientras se utiliza la fortaleza, 8. La creación y búsqueda de proyectos personales que giran en torno a la fortaleza, y 9. Alegría, emoción, entusiasmo, incluso éxtasis mientras se pone en práctica (Seligman, 2002, p. 240).

Según Seligman, existen tres criterios para seleccionar las fortalezas:

1) Que se valoren en prácticamente todas las culturas; 2) Que se valoren por derecho propio, no como medio para alcanzar otros fines; y 3) Que sean maleables. En el caso de las virtudes, un grupo de investigadores junto con Seligman, encontraron seis virtudes comunes entre varias culturas:

- Sabiduría y conocimiento
- Valor
- Amor y humanidad
- Justicia



- Templanza
- Espiritualidad y trascendencia

Cada una de las virtudes se subdivide para su clasificación y medición, ya que en sí mismas no tienen esta posibilidad. La relación entre las fortalezas y las virtudes es que las fortalezas son las vías mediante las cuales se llega a las virtudes.

2.3.1. Las 24 fortalezas personales y el Cuestionario VIA.

Una fortaleza es un rasgo medible y que se puede adquirir, una característica psicológica que se presenta en situaciones distintas y a lo largo del tiempo; Las fortalezas elegidas por Seligman y Peterson (2005) son las vías o caminos para llegar a alcanzar las seis virtudes humanas y siguen igualmente, un criterio de ubicuidad, es decir, que se valoran en casi todas las culturas del mundo.

Es necesario distinguir las fortalezas de los talentos o capacidades, puesto que si bien estos conceptos forman parte de la psicología positiva, tienen elementos que los diferencian. Las fortalezas son rasgos morales y pueden entrenarse y mejorarse; las capacidades o el talento, como por ejemplo, correr muy rápido, o cantar bien, no son rasgos morales y no son fácilmente adquiribles, porque aunque se pueden desarrollar y mejorar, siempre existe una base que es innata. Por el contrario, fortalezas como el valor, la justicia o la amabilidad pueden forjarse incluso a partir de unos cimientos frágiles. Además, las capacidades son relativamente automáticas, mientras que en las fortalezas es clave el concepto de voluntad. Prácticamente, cualquier persona puede obtener, con el tiempo, esfuerzo y determinación suficientes, las fortalezas personales, mientras que las capacidades no pueden adquirirse por medio de la voluntad.

Una vez seleccionadas las virtudes y fortalezas características de todo ser humano, Seligman y Peterson (2005) se proponen elaborar un modo de medirlas y cuantificarlas. Así, nace *Inventory of Strength (VIA)*, traducido al castellano como Cuestionario VIA de Fortalezas Personales: Se trata de un cuestionario de 245 ítems tipo *likert* con 5 posibles respuestas cada una; este cuestionario mide el grado en que un individuo posee cada una de las 24 fortalezas ordenadas bajo 6 virtudes. A través de este variado conjunto de preguntas, el psicólogo es capaz de conocer cuáles son las fortalezas que caracterizan a una persona; se han presentado diferentes estudios que demuestran la validez y fiabilidad de este cuestionario.

Las 24 fortalezas personales que mide el VIA y que se agrupan en 6 categorías de virtudes, son las siguientes:

I. Sabiduría y conocimiento: Fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento.

1. Creatividad (originalidad, ingenio): Pensar en nuevos y productivos caminos y formas de hacer las cosas. Incluye la creación artística, pero no se limita exclusivamente a ella.

2. Curiosidad (interés, pasión por la novedad, apertura a nuevas experiencias): Tener interés por lo que sucede en el mundo, encontrar temas fascinantes, explorar y descubrir nuevas cosas.

3. Apertura de mente (juicio, pensamiento crítico): Pensar sobre las cosas y examinar todos sus significados y matices. No sacar conclusiones al azar, sino, tras evaluar cada posibilidad. Estar dispuesto a cambiar las propias ideas con base en la evidencia.



4. Deseo de aprender (amor por el conocimiento): Llegar a dominar nuevas materias y conocimientos, tendencia continua a adquirir nuevos aprendizajes.
 5. Perspectiva (sabiduría): Ser capaz de dar consejos sabios y adecuados a los demás, encontrando caminos no sólo para comprender el mundo, sino, para ayudar a los demás a comprenderlo.
- II. Coraje: Fortalezas emocionales que implican la consecución de metas ante situaciones de dificultad, externa o interna.
6. Valentía (valor): No dejarse intimidar ante la amenaza, el cambio, la dificultad o el dolor. Ser capaz de defender una postura que se cree correcta, aunque exista una fuerte oposición por parte de los demás; actuar según las propias convicciones aunque eso suponga ser criticado. También incluye la fuerza física.
 7. Persistencia (perseverancia, laboriosidad): Terminar lo que uno empieza. Persistir en una actividad a pesar de los obstáculos. Obtener satisfacción por las tareas emprendidas y que consiguen finalizarse con éxito.
 8. Integridad (autenticidad, honestidad): Ir siempre con la verdad por delante, no ser pretencioso y asumir la responsabilidad de los propios sentimientos y acciones emprendidas.
 9. Vitalidad (pasión, entusiasmo, vigor, energía): Hacer las cosas con convicción y dando todo de uno mismo. Vivir la vida como una apasionante aventura, sintiéndose vivo y activo.
- III: Humanidad: Fortalezas interpersonales que implican cuidar y ofrecer amistad y cariño a los demás.



10. Amor (capacidad de amar y ser amado): Tener importantes y valiosas relaciones con otras personas, en particular, con aquellas en las que el afecto y el cuidado son mutuos. Sentirse cercano y apegado a otras personas.
11. Amabilidad (generosidad, apoyo, cuidado, compasión, amor altruista, bondad): Hacer favores y buenas acciones para los demás, ayudar y cuidar a otras personas.
12. Inteligencia social (inteligencia emocional, inteligencia personal): Ser consciente de las emociones y sentimientos tanto de uno mismo como de los demás, saber cómo comportarse en las diferentes situaciones sociales, saber qué cosas son importantes para otras personas, tener empatía.
- IV. Justicia: Fortalezas cívicas que conllevan una vida saludable en comunidad.
13. Ciudadanía (responsabilidad social, lealtad, trabajo en equipo): Trabajar bien dentro de un equipo o grupo de personas, ser fiel al grupo y sentirse parte de él.
14. Justicia (equidad): Tratar a todas las personas como iguales en consonancia con las nociones de equidad. No dejar que los sentimientos personales influyan en decisiones sobre los otros, dando a todo el mundo las mismas oportunidades.
15. Liderazgo: Animar al grupo del que se es miembro para hacer cosas, así como reforzar las relaciones entre las personas de dicho grupo. Organizar actividades grupales y llevarlas a buen término.
- V. Moderación: Fortalezas que protegen contra los excesos.



16. Perdón y compasión (misericordia): Capacidad de perdonar, apertura a la dar segundas oportunidades sin sentimientos de venganza o rencor.

17. Humildad/Modestia: Dejar que sean los demás los que hablen de uno mismo, no buscar ser el centro de atención y no creerse más especial que los demás.

18. Prudencia (discreción, cautela): Ser cauteloso a la hora de tomar decisiones, no asumiendo riesgos innecesarios, ni diciendo o haciendo nada de lo que después se pueda arrepentir.

19. Autorregulación (autocontrol): Tener capacidad para regular los propios sentimientos y acciones. Tener disciplina y control sobre los impulsos y emociones.

VI. Trascendencia: Fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado la vida.

20. Aprecio de la belleza y la excelencia (asombro, admiración, fascinación): Saber apreciar la belleza de las cosas y del día a día, o interesarse por aspectos de la vida como la naturaleza, el arte, la ciencia, etc.

21. Gratitud: Ser consciente y agradecer las cosas buenas. Saber dar las gracias.

22. Esperanza (optimismo, visión de futuro, orientación al futuro): Esperar lo mejor para el futuro y trabajar para conseguirlo. Creer que un buen futuro es algo que cada uno está en capacidad de conseguir.

23. Sentido del humor (diversión): Gusto por la risa y las bromas, hacer sonreír a otras personas, ver el lado positivo de la vida.



24. Espiritualidad (religiosidad, fe, propósito): Pensar que existe un propósito o un significado universal en las cosas que ocurren en el mundo y en la propia existencia. Creer que existe algo superior que da forma a determina conducta, y que además protege.

2.4. El optimismo

Junto con la esperanza son emociones asociadas al futuro según Seligman (2002); el interés por su estudio en la psicología positiva radica en que según investigaciones empíricas, estas emociones “mejoran la resistencia a la depresión causada por los contratiempos; favorecen el rendimiento laboral y la salud física” (Seligman, 2002, p. 133). Dado que la intención de este campo es la prevención de la enfermedad mental más que su curación, el optimismo como emoción que predispone la actitud ante la adversidad se observa como aspecto relevante. Sin embargo, más allá de demostrar sus bondades, el estudio del optimismo esclarece los modos de pensar no solo de algunos eruditos, sino de los neófitos interesados en alguna medida en este concepto.

Al optimismo se le ha endilgado un lugar secundario en los contextos académicos y sociales, menospreciándolo, a la par, con la alegría y la esperanza. La presunción de que el optimismo es una característica que denota ingenuidad y es propio de ilusos, irrumpe en el modo de ser de las personas. En este sentido, se relaciona a un individuo culto con el pesimismo, la tristeza y la sobriedad, siendo estos rasgos de personalidad preferibles y exigidos en ciertos contextos como el religioso, político y académico. Así mismo, las emociones adjudicadas a eventos como la muerte, la separación o el desenlace, tienden a ser

pesimistas, sobretodo, en la mentalidad occidental, por lo que las personas sufren intensa y negativamente durante tales eventos.

Otras miradas del optimismo resultan casi inaceptables para algunos, pero para otros son una alternativa de vida, una forma de bienestar. Por ejemplo, asumir el cambio constante de las emociones; que todo tiene un inicio y un final tal como los procesos en la naturaleza. Concebir la muerte como parte de la vida, pues en realidad no se muere, ya que los genes se encargan de mantener a las personas vivas con la reproducción. Algunas formas de ser aprendidas equiparan el pesimismo con la inteligencia y el optimismo a la voluntad, obstaculizando el reconocimiento del valor real del optimismo.

Para Avia y Vázquez (1998), el optimismo y la felicidad son alimentados por la inteligencia en un intento por comprender lo mejor que la vida puede ofrecer. Estos autores llaman optimismo inteligente a la asociación entre inteligencia y optimismo, que es necesaria para la vida, puesto que ha sido una poderosa herramienta para la adaptación y transformación del medio de acuerdo a las necesidades de las poblaciones humanas. De otra forma “¿cómo se consigue soportar la existencia, si de verdad se creyera que es una vana ilusión?” (Avia y Vázquez, 1998, p. 17).

Así mismo, el estudio del optimismo muestra que su ejercicio es vano si no se tienen en cuenta las emociones negativas. La importancia del pesimismo tiene que ver con lo que dice Savater (1987, como se citó en Avia y Vázquez, 1998):

...cualquier opción humanista por la felicidad ha e incorporar un componente pesimista, pues el pesimismo no es lúgubre carcoma, sino ese lúcido “sentido de la



tierra” del que habló Zaratustra, y también (la) aceptación trágica de lo que somos y lo que podemos (p.16).

Aunque un pesimismo extremo puede llevar a un callejón sin salida en la búsqueda del sentido de la vida, tan solo su consideración en la realidad puede ofrecer opciones más prácticas. Sin embargo, es importante dejar claro que hay múltiples interpretaciones de la realidad y que a pesar que cada persona tiene rasgos propios de personalidad con tendencia al optimismo o pesimismo (Seligman, 2002), el hecho que considere perspectivas racionales en su camino hacia la búsqueda de una mejor vida, es siempre más deseable.

La psicología positiva en cabeza de Seligman (2002), define el optimismo como una condición indispensable para una vida plenamente humana, que permite la adaptación y transformación del medio. En concordancia, otros autores definen el optimismo como lo que hace que las personas sean capaces de superar el infortunio, construir y soñar el futuro con entusiasmo. Para Avia y Vázquez (1998), el optimista tiene un ideal, un norte que lo guía y le permite emprender el viaje de la vida, sabiendo que lo divertido es el viaje, no la llegada; en otras palabras lo definen como “la tendencia a esperar que el futuro depare resultados favorables” (Avia y Vázquez, 1998, p. 47).

Concretamente, el optimismo no es un punto de partida ni de llegada, sino un factor que permite moderar otros factores, creando una plataforma para el despliegue de la acción humana (Avia y Vázquez, 1998). En este sentido, las fortalezas y virtudes posibilitan caminar y actúan a través de la fuerza que otorga la positividad, “ya que no se puede comprender acertadamente la vida desde la desdicha” (Avia y Vázquez, 1998, p. 248).

2.5. Aplicaciones de la psicología positiva

Los aportes de la psicología positiva al contribuir al estudio de las condiciones y procesos relacionados con el desarrollo óptimo de las personas, han tenido una serie de impactos en diferentes campos de intervención de la psicología, específicamente, en las áreas de la salud, clínica y educativa.

Como ya se ha venido mencionando, la psicología positiva pretende cambiar el marco de intervención clínica hacia el desarrollo de estrategias terapéuticas que apoyen la experiencia emocional positiva y estén orientadas a la prevención y tratamiento de problemas causados por la presencia de emociones negativas como la depresión, la ansiedad y el estrés, entre otros, dado que estas patologías de índole emocional ocasionan dificultades en los procesos de pensamiento y acción de los individuos (Seligman, 2002, como se citó en Contreras y Esguerra, 2006).

Un ejemplo de la implementación de estrategias como la escritura expresiva y la intervención a partir de experiencias emocionales intensamente positivas, es descrito por Pennebaker, J. W. en su artículo *Writing about emotional experiences as a therapeutic process* en la revista *Psychological Science*, quien señala que en casos de trauma, estrés y depresión, estas estrategias demuestran resultados en la mejora del sistema inmune, disminución de los niveles de estrés, depresión y otras enfermedades relacionadas, fomentando el optimismo, la autorregulación y la confianza.

Cuadra y Florenzano (2003) consideran que el objetivo de la psicología positiva en el ámbito clínico y de la salud es estudiar las virtudes y fortalezas humanas y los efectos que éstos tienen sobre las personas y las sociedades. A su vez Seligman (2002) también

considera que trabajar las virtudes y fortalezas es una excelente estrategia para la prevención, debido a que estas actúan como una barrera contra los trastornos psicológicos. En este sentido, se destacan los métodos de tratamiento o actividades intencionales planteados por Sin y Lyubomirsky en 2009, que buscan ayudar a cultivar sentimientos, pensamientos y comportamientos positivos, con el fin de remediar o curar algo que es patológico o deficiente.

En lo educativo, la psicología positiva se enfoca en las fortalezas de las personas y grupos en ambientes pedagógicos. Según estudios realizados, los estudiantes que son estimulados por sus docentes a vivir experiencias positivas a través del desarrollo de sus habilidades, tienen mayor probabilidad de experimentar altos niveles de auto-eficacia y otras características de desarrollo de la psicología positiva (Contreras y Esguerra, 2006). Seligman y Csikszentmihalyi (2000) consideran que promover competencias en los estudiantes permite identificar y fortalecer sus cualidades más sobresalientes, además de encontrar los espacios para desarrollarlas. Así mismo, incentivar sus fortalezas ayuda a acrecentar los cambios que van a favorecer el manejo exitoso de las dificultades a futuro.

Además, Seligman y colaboradores (2009) señalan tres razones por las cuales la psicología positiva debe tenerse en cuenta en las instituciones educativas: Una de ellas es el aumento de casos de depresión entre los jóvenes; otra razón, porque sirve como medio para aumentar la satisfacción con la vida, y la última, porque ayuda a mejorar el aprendizaje, la capacidad de atención y el pensamiento creativo.

Existen programas que Seligman y colaboradores (2005, como se citó en Barahona, Sánchez y Urchaga, 2013) implementaron con resultados comprobados, tales como el

Programa de Resiliencia de Pen (PRP) y el Plan de Estudios de Psicología Positiva de *Strath Haven*, además del proyecto de la *Geelong Grammar School* que sigue en práctica; así mismo, el programa *SMART Strengths*, que es una guía para identificar y potenciar las fortalezas de niños y jóvenes y también el programa español *Aulas Felices* que incorpora diferentes ámbitos de intervención y tiene en cuenta edades entre 3 y 18 años, y por último el Programa Educativo de Crecimiento Emocional y Moral (PECEMO).

También, se destacan programas para niños y jóvenes como el Programa de Educación en Atención Plena para niños (*Mindfulness Education Program for Children*) de Lawlor, Fischer y Schonert-Reichl desarrollado en 2005 y *The mindful child* de Flook y otros en 2010, en los que se busca mejorar el optimismo, la conducta social, el autoconcepto y la atención plena. Estos programas y otros que siguen esta línea, incluyen, por lo general, actividades lúdicas que pretenden estimular un clima positivo en clase, así como el sentimiento de pertenencia entre niños y niñas y la movilización de la fuerza de voluntad, el valor, la solidaridad y la creatividad, además de desarrollar competencias emocionales y técnicas de aprendizaje.

En Colombia, se han venido implementando cátedras sobre la felicidad. La iniciativa la tomó el Centro de Estudios Superiores de Administración -CESA- en el año 2013 con la cátedra *The Happy Business*; cátedras similares se implementan en las Universidades del Rosario y Sergio Arboleda en la ciudad de Bogotá, con el objetivo de centrar la autenticidad y el mejoramiento personal desde la perspectiva de la productividad, en el propósito de la vida.

Otra aplicación sobresaliente en el país es la formulación de una red social para hacer felices a otros denominada RedON, que consistió en un sondeo hecho por la Federación Nacional de Personeros (Fenalper) en 2015 y que constituye la primera red social colombiana de iniciativas para construir una sociedad sin conflicto armado desde la construcción de paz en la cotidianidad, mediante la promoción de un lenguaje de mejor convivencia por medio del bienestar, la alteridad y la resiliencia.

Cabe resaltar también, que Colombia ha sido reconocida como uno de los tres países de América Latina junto con México y Chile, en liderar el avance de la ciencia de la felicidad. La cristalización de tal reconocimiento se muestra con la fundación del Instituto de Psicología Positiva llamado Florecer de la Universidad del Sinú, así mismo, la creación de la Asociación Colombiana de Psicología Positiva, que han promovido el conocimiento y expansión de este campo de la psicología en el país, por medio de programas de liderazgo y emprendimiento y la organización de eventos internacionales que tienen como una de sus temáticas a la educación.

Las aplicaciones de los planteamientos de la psicología positiva han inspirado desde interesantes reflexiones sobre la transformación de la educación alrededor de las virtudes y fortalezas, hasta la formulación de modelos de formación del profesorado, en los cuales se tienen en cuenta los conceptos de trabajo, vocación y trabajo en equipo a través de programas, técnicas, estrategias e intervenciones como las ya mencionadas.

3. La felicidad desde la perspectiva de la psicología positiva

Como punto de partida es importante establecer el significado que se le otorga a la felicidad, ya que su estudio involucra numerosos componentes, que deben ser abordados

individualmente para lograr comprender el principal objeto de estudio de este enfoque psicológico. Para iniciar este camino, es importante señalar que la propuesta de la psicología positiva en sus comienzos se trazó en torno a la medición de los elementos de la felicidad – emociones y fortalezas positivas- para posteriormente, incrementarlos, es decir, comprender y aumentar la emoción positiva como sinónimo de felicidad y de esta manera, encontrar una vida buena y significativa.

Seligman (2002) describe la fórmula de la felicidad por medio de una ecuación: $F = R + C + V$, donde “F” señala el nivel subjetivo de felicidad duradera, “R” su rango fijo (que tiende a evitar que el nivel de felicidad aumente, pues tiene que ver con un componente genético, que Seligman denomina la rueda de molino hedonista y que no es más que la adaptación a lo que proporciona felicidad); además de las circunstancias de la vida de la persona representadas por “C” y los factores que dependen del control de la voluntad por “V”, y que son variables que pueden elevar el nivel de felicidad.

En 1967, Warner hizo una amplia revisión del bienestar subjetivo, concluyendo que la persona feliz es joven, saludable, de cualquier edad y sexo, bien educada, bien pagada, extrovertida, optimista, libre, religiosa, casada, con alta autoestima, moral de trabajo, aspiraciones modestas y con una amplia gama de niveles de inteligencia (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999, como se citó en Cuadra y Florenzano, 2003).

Seligman (2002, p. 102), alude a esta revisión señalando que algunas de estas circunstancias no inciden en la felicidad, ni en la satisfacción la vida, como ganar más dinero, gozar de buena salud (solo importa la salud subjetiva), elevar al máximo su nivel de estudios o trasladarse a un clima más soleado. En cuanto a los factores que dependen del control de la

voluntad (V), están orientados al pasado, al presente y al futuro; cada uno involucra ciertas emociones positivas, y sobre ellas, Seligman (2002) elabora una serie de métodos para identificarlos, obtener más satisfacción o mejorarlos por medio del cultivo de las fortalezas y virtudes.

3.1. Teoría de la Felicidad Auténtica

La Teoría de la Auténtica Felicidad o la Felicidad Auténtica estudia los componentes que tienen que ver con la felicidad en términos de satisfacción y bienestar, siendo la principal preocupación medir las emociones y fortalezas positivas con el fin de incrementarlas. En este sentido, el trabajo de la psicología positiva se basa en tres pilares: 1. El estudio de la emoción positiva; 2. El estudio de los rasgos positivos, que son las fortalezas y virtudes; y 3. El estudio de las instituciones positivas, que encierran nociones como la democracia, la familia, la libertad, la religión, entre otras y que dan piso a las emociones, fortalezas y virtudes (Seligman, 2002).

Cada uno de estos pilares consolidan tres elementos: emoción positiva, compromiso y sentido o propósito en la vida. La emoción positiva conforma la base de la teoría, el compromiso se relaciona con el estado de flujo y hace referencia a lo que Seligman (2016) denomina “una vida comprometida” (p. 10), y el sentido de la vida consiste en pertenecer y servir a algo que se cree que es superior a su yo;

El planteamiento de la Auténtica Felicidad no toma en consideración el sentido de la vida, ni el grado de compromiso, sino el estado de satisfacción al momento de la indagación, con lo cual no pueden analizarse el sentido y el compromiso. Más adelante, con la Teoría del Bienestar, Seligman (2016) aborda las discrepancias entre la satisfacción y el bienestar.

3.2. De la felicidad a la Teoría del Bienestar

Aunque el término *felicidad* se acuñó indistintamente para hacer referencia a la satisfacción con la vida, la nominación fue desplazada por la noción de *bienestar*, ya que según Seligman (2016, p.13), la felicidad se relaciona más con un estado de ánimo alegre (emoción positiva) o con una personalidad extrovertida, lo que vicia las mediciones discriminando a la población que carece de estas características, pero que puede gozar de bienestar.

El bienestar engloba una vida donde priman la autenticidad, la gratificación y el significado, es un constructo difícil de definir, pero que cuenta con ciertos elementos que son mensurables y contribuyen a significarlo. En contraste, la felicidad atañe a algo real que puede ser medido.

Por tanto, aumentar la satisfacción con la vida es el resultado que desea obtener la psicología positiva dentro de lo expuesto en la Teoría de la Auténtica Felicidad y la Teoría del Bienestar; esta última busca el florecimiento mediante el aumento de emociones positivas, compromiso, significado, relaciones sanas y alcance de logros o metas (PERMA con sus siglas en inglés) (Seligman, 2016, p. 19) (Ver cuadro N° 1).

Tabla 1: Comparativo entre la Teoría de la Auténtica Felicidad y la Teoría del Bienestar.

TEORÍA DE LA FELICIDAD AUTÉNTICA	TEORÍA DEL BIENESTAR
Tema: Felicidad	Tema: Bienestar
Medida: Satisfacción con la vida	Medidas: Emoción positiva, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro

Meta: Aumentar la satisfacción con la vida

Meta: Florecer más mediante el aumento de emoción positiva, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro

Fuente: Florecer: La Nueva Psicología positiva y la búsqueda del Bienestar de Martin Seligman, 2016.

46

Vale la pena resaltar una de las definiciones más completas y relevantes desde la psicología positiva, que fue propuesta por Lyubomirsky (2008), quien usa “la palabra ‘felicidad’ para referirse a la experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinada con la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena” y al mismo tiempo, la relaciona con la longevidad y una buena calidad de vida. En este sentido, para la psicología positiva los tres principales aspectos de la vida, que son: la vida placentera, la vida comprometida y la vida con significado y que a su vez definen la felicidad, son altamente efectivos para remediar y abordar diferentes déficits individuales (Carr, 2011).

Sin embargo, para ser feliz es necesario que cada persona logre desarrollar las capacidades y fortalezas personales ya descritas, que le facilitarán poder disfrutar de cada cosa y de esta manera, alcanzar el equilibrio y la satisfacción propia.

Este desarrollo de fortalezas es determinante para funcionar de manera óptima, pues al reducir las emociones negativas en el ser humano se logra promover la resiliencia y la autorrealización (Fredrickson, 2001). Es importante entonces resaltar que la psicología positiva se enfoca, en el estudio del bienestar personal y de las experiencias subjetivas a partir del desarrollo de rasgos (también positivos) que constituyen los principios fundamentales de una persona.

Algunos campos concretos de estudio a la luz del enfoque de la psicología positiva en torno a la felicidad, son: las emociones positivas, la inteligencia emocional y social, el optimismo, la felicidad y el bienestar, el humor, la capacidad de fluir (flow), la resiliencia y el comportamiento postraumático, así como el estudio de los rasgos de la personalidad entendidos como fortalezas personales y también la creatividad, entre otros (Diener y Biswas-Diener, 2008).

Bienestar subjetivo

El surgimiento de nociones como bien-estar (well-being) personal o subjetivo, la satisfacción con la vida y su relación con la felicidad en los discursos psicológicos y filosóficos de finales de siglo XX, tienen que ver con el interés de ampliar la mirada alrededor de la enfermedad mental y su tratamiento, hacia una visión que considere las concepciones de las personas y el mantenimiento de una vida deseable. Inicialmente, no existía concretamente un consenso para definir el bienestar subjetivo (Snyder y López, 2007), aunque sí se plantearon diferentes sinónimos tales como: calidad de vida, felicidad, auto-mejoramiento, ajuste, prosperidad y superioridad. No obstante, Hefferon y Boniwell (2011) definieron el bienestar subjetivo como “la satisfacción con la vida + alto afecto positivo + bajo afecto negativo” (p.809). Entendiéndose la satisfacción con la vida como el componente cognitivo de la felicidad que se refiere a una discrepancia entre una situación actual y lo que se considera como ideal (Veenhoven, 2010).

Sin embargo, persistieron estudios centrados en aspectos externos que analizaron el bienestar objetivo y que responden a concepciones puramente económicas relacionadas con el estado de bienestar y la calidad de vida. Así, para la década de los noventa, se evidenció una

mayor diferenciación entre la visión objetiva y subjetiva, siendo la dimensión subjetiva la que permitiría el abordaje de los aspectos propios de la calidad de vida en los países (García, 2002, p. 2).

Según Diener (1999) - quien ha trabajado con Martin Seligman dirigiendo el ámbito de las emociones positivas en el campo de la psicología positiva -, el bienestar subjetivo se refiere a lo que la gente piensa y cómo se sienten sobre sus vidas, a lo cognitivo y a las metas afectivas que perciben que alcanzaron cuando evalúan la existencia, es decir, al componente emocional del bienestar que relaciona las emociones con las experiencias de vida (Diener et al., 1999a).

En la práctica, el bienestar subjetivo se convierte en un término que define lo que las personas generalmente quieren decir, cuando se refieren a la felicidad. La investigación sobre el bienestar subjetivo se basó, inicialmente, en autoevaluaciones y revisión de correlatos de temperamento y personalidad; el tema central se enfocaba en cómo medían los valores y metas de una persona entre eventos externos y la calidad de la experiencia; así, tendieron a acercar a los psicólogos a entender las ideas de los filósofos de la antigüedad, quienes argumentaban que no es lo que le sucede a las personas lo que determina qué tan felices son, sino cómo interpretan lo que les sucede (Diener, 2000, como se citó en Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, p. 9).

Para Diener (2000), las concepciones sobre el bienestar subjetivo pueden conformar tres categorías; la primera describe el bienestar como la valoración del individuo de su propia vida en términos positivos; esta agrupación es la relativa a la *satisfacción con la vida*. Una segunda categoría incide en la preponderancia de los sentimientos o afectos positivos sobre

los negativos. En este sentido, se entiende que una persona es más feliz cuando en su vida predomina la experiencia afectiva positiva sobre la negativa. La última de estas tres concepciones, más cercana a los planteamientos filosófico-religiosos, concibe la felicidad como una virtud o gracia. Estas categorías de bienestar subjetivo guardan relación con la definición de Aristóteles respecto a la felicidad o *eudaemonía* (García, 2002, p. 5).

La psicología positiva expresa una gran preocupación sobre los indicadores que miden el bienestar subjetivo señalando una paradoja: “mientras que todos los indicadores objetivos de bienestar- poder adquisitivo, nivel educativo, nivel alimentario y disponibilidad de acceso a la música, etcétera – han aumentado, los indicadores subjetivos de bienestar han ido a la baja” (Seligman, 2002, p. 181). Este tipo de observaciones justifica la importancia de analizar cuáles son los aspectos que engloban el bienestar personal.

Seligman (2002) resalta que para entender el bienestar personal es importante comprender las fortalezas y las virtudes, pues cuando el bienestar procede del aprovechamiento de estas, “nuestras vidas quedan imbuidas de autenticidad” (Seligman, 2002, p. 28). Otros estudios han demostrado que quienes gozan de alto bienestar subjetivo, generalmente muestran altos niveles de creatividad, optimismo, honestidad, esperanza, persistencia, sistematicidad, sociabilidad, capacidad de realizar múltiples tareas simultáneamente y poca vulnerabilidad a la enfermedad, así como también, bajos niveles de hostilidad (Diener, 2000).

3.3. La Teoría del Bienestar

Luego que la teoría expuesta en la Auténtica Felicidad fuera replanteada dada la connotación de felicidad que endilga estar alegre, lo que hacía que a la psicología positiva se

le relacionara de manera desproporcionada con el estado de ánimo; se configura entonces, la Teoría del Bienestar que, según Seligman (2002), procura el valor de la libertad en el aspecto moral y la democracia para la política pública, mientras que en la teoría de la Auténtica Felicidad, la satisfacción no toma en consideración el sentido de la vida, ni el grado de compromiso que se tiene con el trabajo o con las personas que se aman (Seligman, 2016, p. 17). El punto clave de esta teoría es la elección sin coerción, es decir, sus elementos constitutivos son elegidos por las personas porque sí.

En términos de Seligman (2016):

“El método y sustancia de la teoría del bienestar es plural -y no unidimensional como lo es la teoría de la auténtica felicidad ya que se trata de sentirse bien y tratar de maximizar cómo nos sentimos- la emoción positiva es una variable subjetiva que se define por lo que uno piensa y siente. El compromiso, el sentido, las relaciones y los logros tienen componentes subjetivos y objetivos... La conclusión es que el bienestar no puede existir sólo en nuestra mente: el bienestar es una combinación de sentirse bien y de tener realmente sentido, buenas relaciones y logros. La forma de elegir el rumbo de nuestra vida es maximizar los cinco elementos en su totalidad” (PERMA) (p. 30).

3.4. Componentes del PERMA

La intencionalidad principal del Modelo de Bienestar PERMA es generar felicidad y aumentar el bienestar; Seligman (2011) refiere que la implementación de este modelo debe ir acompañada de una metodología que aporte al ser humano el conocimiento acerca de cómo estar presente.

En este sentido, existe suficiente evidencia teórica que resalta la importancia de centrarse en el presente, ya que esto favorece el desarrollo de emociones positivas por medio de la atención física y mental, que conlleva a resaltar los otros componentes del Modelo PERMA.

Por ejemplo, ayuda en la formación del compromiso consigo mismo y con el entorno y por consiguiente, favorece la creación de circunstancias positivas, que generan relaciones con significado y logran ubicar al individuo en el presente, tomando conciencia de las preocupaciones del pasado y del futuro, pero sin que estas alteren la percepción del presente. Para esto, cabe mencionar la existencia de algunas técnicas y métodos estudiados y basados en la evidencia, como por ejemplo, el *mindfulness* (atención plena), que deben implementarse para fortalecer cada uno de los componentes del modelo.

De acuerdo con el enfoque de la psicología positiva, la atención plena es una práctica saludable (Seligman, Rashid y Parks, 2006) que puede influenciar positivamente en estilos de vida al integrarse en los ámbitos personal, profesional y familiar (Alvear, 2015).

La atención plena adquiere gran importancia en el estudio de la felicidad, puesto que tiene una relación positiva con otras variables asociadas al bienestar, por esta razón, la psicología positiva ha encontrado en esta práctica, rasgos de bienestar subjetivos que pronostican a nivel intercultural una mayor satisfacción con la vida (Shroever y Brandsma, 2010), y por lo tanto, mejora las características positivas de las personas (Baer, Smith, Hopkins, Kitemeyer y Toney, 2006), ya que es de fácil implementación en diferentes culturas y para todas las etapas del desarrollo.

A continuación se explica cada uno de los niveles que sustentan el modelo de felicidad y bienestar PERMA propuesto por Seligman (2011).

Ya que la felicidad se ha expresado en términos más que todo cuantitativos y de satisfacción con la vida, los teóricos de la psicología positiva consideraron tres aspectos que soportan la implementación del Modelo PERMA como eje central de la psicología positiva.

En primer lugar, contribuye al bienestar; en segundo lugar, muchas personas lo buscan por sí mismo como modelo y no solo para obtener o mejorar alguno de los otros elementos; y por último, se define independientemente de los demás elementos, es decir, se considera exclusivo.

Es importante, entonces, enunciar y explicar cada uno de los niveles que componen el Modelo PERMA.

- P: Emociones Positivas o *Vida Placentera*
- E: Compromiso o *Vida comprometida*
- R: Relaciones
- M: Significado o *Vida significativa*
- A: Logros

Emociones positivas (Positive Emotions). Al reconocer que la emoción es parte esencial del ser humano, ésta puede ser entendida como “un estado psicológico definido por sentimientos subjetivos, pero también, por patrones característicos del estado psicológico, de los pensamientos y de los comportamientos” (Peterson, 2006, p. 73). Las emociones son universales y no muestran diferencias por sexo, género, edad o cultura, y según la

clasificación realizada por Ekman (2003), existen seis emociones básicas: miedo, asco, rabia, alegría, tristeza y sorpresa.

Simultáneamente, existe suficiente evidencia teórica que sustenta la importancia de las emociones (positivas y negativas) en el desarrollo e incremento de la felicidad y el bienestar emocional (Fredrickson & Joiner, 2002), por lo que se resalta la importancia y el valor de estos constructos para la psicología positiva.

Es importante tener presente que tanto las emociones como los sentimientos son estados y acontecimientos momentáneos y no son muestras de algún tipo de personalidad específico (Seligman, 2002, p. 28), sin embargo, en ocasiones las emociones obtenidas de forma inmediata se relacionan con la vida placentera, pero carecen de compromiso y significado, y se les atribuye una relación de causalidad con los sentimientos de desolación, depresión y desesperanza (Seligman, 2002), por ejemplo en las adicciones.

A partir de los aportes realizados por Seligman (2002), es importante señalar en este apartado, la clasificación que propone para las emociones al identificarlas en tres principales categorías:

- 1) Asociadas al pasado: satisfacción, orgullo, realización, alegría y serenidad.
- 2) Asociadas al presente:
 - a) Placeres momentáneos (placeres corporales y todos los que provienen de los sentidos. Ejemplo: sentimientos que provienen del sexo, de un buen perfume, o de un sabor inigualable).
 - b) Gratificaciones prolongadas (placeres muy altos: dicha, júbilo, éxtasis).
- 3) Asociadas al futuro: esperanza, optimismo, confianza en sí mismo, fe y honestidad.

Compromiso (Engagement). El compromiso es un aspecto clave del Modelo de Bienestar PERMA, pues resulta importante encontrar y desarrollar actividades que requieren y utilizan toda la atención, ya que es determinante para lograr un crecimiento personal, fomentar el aprendizaje y así, cultivar la felicidad.

Esta categoría aporta a la búsqueda de la felicidad individual pues reconoce las diferencias de lo que cada persona encuentra interesante para disfrutar de la vida, en tanto esté acompañada de un compromiso personal o social; en otras palabras, mediante acciones que promuevan el bienestar y la felicidad propia y de las demás personas que se encuentran alrededor.

Varios autores resaltan el interés investigativo de estudiar el compromiso al nivel del involucramiento comportamental y la concentración personal (Appelton, Christenson y Furlong, 2008), puesto que hace referencia a las conexiones psicológicas sobre actividades como el sentirse absorbido, interesado y comprometido con la vida; así como también, con el aumento de la satisfacción con la vida, la esperanza, la gratitud y la espiritualidad.

El compromiso, entonces, es definido como la forma de encontrar la felicidad desde el interior de las personas, reconociendo las fortalezas personales que permiten realizar actividades que absorban la atención hacia el presente, creando un estado de *flujo* que lleva a la dicha de estar sumergido en cada actividad. Este tipo de *flujo* del compromiso es importante porque ayuda a potenciar la inteligencia y mejorar habilidades y capacidades emocionales.

Particularmente, desde el enfoque de la psicología positiva, Csikszentmihalyi (2005) se entiende el *fluir* como el nivel en que una persona se involucra en alguna actividad en

particular, sin consciencia del paso del tiempo y cuando la atención de la persona se encuentra centrada únicamente en dicha actividad, por ejemplo, el trabajo, el amor, o cualquier actividad de esparcimiento como bailar, practicar un deporte o realizar un proyecto. Esto es, perder la noción del tiempo cuando se está haciendo algo significativo estando inmersos en la sensación de dejarse llevar por lo que se está haciendo, tendiendo a olvidar el entorno como cuando se observa un bello paisaje.

Para Seligman (2002), una persona comprometida se caracteriza por demostrar esfuerzos que finalmente resultan gratificantes, proporcionando a la persona una sensación más o menos permanente de bienestar, algo así como una *felicidad de fondo*. Se considera, además, que una persona que se encuentre comprometida y en estado de *flow* con alguna actividad específica, no es capaz de realizar otra actividad paralela, ni tampoco de sentir emociones o evocar algún pensamiento, ya que su estado de concentración requiere que esté presente ciento por ciento (Fredrickson, 2001).

Para evidenciar los niveles de compromiso es necesario identificar las fortalezas y valores propios para poder optimizarlos, por ejemplo, con el cuestionario de clasificación de las fortalezas VIA, por sus siglas en inglés (Values in Action), se busca identificar los aspectos o características positivas que aportan al bienestar y al buen vivir.

Relaciones Positivas (Positive Relationships)

Son aquellas interacciones que resultan ser benéficas para el ser humano ya que por medio de aspectos como la calidez, el apego, la intimidad y las demostraciones de cariño, generan satisfacción y placer al ser humano. Algunos ejemplos de relaciones positivas son las

relaciones de amistad, el altruismo, la empatía, la honestidad, el perdón, y la gratitud, entre otras.

Para la psicología positiva, el estudio de las relaciones, pero principalmente, las familiares, ha sido un gran objeto de interés (Diener y Diener, McGavran, 2008), ya que la familia se considera el único sistema social en el que los miembros desarrollan una combinación de efectos biológicos, afectivos, geográficos, legales e históricos. No obstante, partiendo del hecho que el ser humano es un ser social por naturaleza, la interacción y las relaciones significativas son consideradas un determinante del bienestar puesto que estas son satisfactorias para el ser humano.

56

Los efectos de las relaciones positivas para las personas se pueden observar en una alta satisfacción laboral en la mejoría de las relaciones con compañeros de trabajo, en la mejoría de la salud, en la implementación de estilos de vida saludables y de estrategias de afrontamiento; así mismo, Headey y Wearing (1991) afirman que la afectividad positiva, también, tiene que ver con la jovialidad (felicidad, alegría, buen ánimo), con la seguridad en sí mismo (confianza, fortaleza) y por último, con los procesos de atención (concentración, alerta, determinación).

En síntesis, las relaciones positivas resultan significativas en el estudio de la psicología positiva puesto que se extienden a las experiencias de alegría y ánimo aportando al bienestar y a la formación de sentimientos de satisfacción.

Sentido (Meaning)

Tener sentido es pertenecer y servir a algo que se considera superior al yo. Cuando un individuo posee un propósito y un significado de vida para ser feliz y no sólo para buscar gratificaciones directamente relacionadas con el placer o con las riquezas materiales, realmente encuentra un sentido más profundo a la vida.

El sentido o significado es un aspecto clave del Modelo de Bienestar PERMA ya que ayuda a entender el impacto de lo que se hace y cómo se puede disfrutar más para encontrar el placer, la satisfacción y la felicidad. La vida con significado propuesta por Seligman (2002) en la Teoría de la Auténtica Felicidad, afirma que una vida con sentido se da cuando se sirve a algo más que al individuo para poder encontrar la felicidad.

57

La investigación y trabajo de Frankl (1963) sobre *la voluntad para encontrar el significado*, propuso tres beneficios de vivir una vida con significado: la creatividad, la experiencia y el valor de la actitud. Desde este punto de vista, muchos estudios han identificado siete fuentes de significado de nivel transcultural: el logro, la aceptación, las relaciones, la intimidad, la religión o espiritualidad, la auto-trascendencia y la justicia; en otras palabras, se puede afirmar que dichas fuentes de significado son las que le otorgan el sentido de valía a la vida.

Adicionalmente, varios autores han encontrado una relación entre bienestar subjetivo y significado (conectividad, propósito y crecimiento personal), por ejemplo, Mc Gregor & Little (1998) encontraron en sus estudios relacionados con la salud mental, que el bienestar se debe entender a partir de la felicidad y el significado, pues, cuando algo es pleno para una persona y con tanto significado, le permite sentir una gran gratitud por alcanzar y conectar con sus logros para el beneficio de otros.

Así mismo, el cuerpo, también, tiene un potencial enorme para inducir a una vida con significado, incluso, existen reportes de aspectos espirituales y de trascendencia que se crean y mejoran mediante la meditación; y es por esto, que personas que han sufrido dolores extremos reportan, consistentemente, un sentido de vida y significado de conexión espiritual por medio de *el ser o sentirse herido*.

Logro (Accomplishment)

Es el último de los elementos del Modelo de Bienestar PERMA y es entendido como el establecimiento de metas o el sentido de realización, por ejemplo, ganar por el simple hecho de ganar, o tener una vida dedicada al logro por el logro mismo. También, se define como el progreso hacia objetivos o metas, como por ejemplo, la obtención de premios o reconocimientos, el sentirse capaz de realizar actividades y tener un sentido hacia un objetivo final que sin duda se evidencia en el desarrollo de la autorrealización (Zaleski, Cycon, & Kurc, 2001). Es por esto, que trabajar hacia un objetivo directo demuestra que los logros subjetivos presiden y/o reflejan el camino que se está recorriendo hacia una meta predefinida.

Así mismo, el logro se evidencia clara y consistentemente en las relaciones interpersonales que involucran aspectos como la satisfacción con la vida, la esperanza, el compromiso, la mentalidad de crecimiento y de ir más allá y la vitalidad física (Hefferon y Boniwell, 2011).

Desde el enfoque de la psicología positiva, particularmente, existen tres formas para desarrollar logros: 1) Con sub-logros que incluyan valores que permitan adoptar una mentalidad de crecimiento; 2) con sub-logros que ayuden a subdividir un logro mayor; y 3)

con logros que incluyan otros valores personales, como por ejemplo, la resiliencia, ya que se tiene más oportunidad de cumplir una meta o de alcanzar un logro cuando dicha meta está ligada a los valores personales, puesto que estos actuarán como motivadores (Schmuck & Sheldon, 2001).

Por último, cabe aclarar que adoptar una mentalidad de crecimiento significa, entonces, saber cómo dominar y mantener una actitud positiva, que permita aprender de las derrotas así como de las oportunidades de aprendizaje, en lugar de tomar las derrotas como algo que define al individuo y deteriora la motivación y la perseverancia en la meta final.

4. Niveles de felicidad

Dentro del desarrollo de la psicología positiva es difícil marcar niveles que permitan evidenciar escalas, fases o desarrollos de la felicidad o bienestar. Sin embargo, se puede deducir tres conceptos que permiten establecer ciertos niveles crecientes que una persona puede experimentar y desarrollar.

Para la psicología positiva, estos tres niveles de felicidad pueden estar entrelazados entre sí, el primero es el placer exterior, el segundo es la gratificación de logros mediante el perfeccionamiento de fortalezas y virtudes, y el tercer nivel puede contener aspectos de los dos anteriores, pero en donde, además, se encuentra el significado de la vida.

4.1. Placeres

La vida placentera se considera objetivo principal de la experimentación de emociones positivas basadas en placeres de tipo emocional y sensorial; tienen un claro componente sensorial y emocional, son momentáneos e implican muy poco, o nulo pensamiento. En la

psicología positiva se distinguen dos tipos de placeres, los corporales y los superiores. Los placeres corporales son deleites inmediatos, proceden de los sentidos que provocan un placer directo, requieren escasa o ninguna interpretación. En cuanto a los placeres superiores o elevados aunque también son efímeros, son más complejos en cuanto a los sentimientos que producen, por lo que requieren más recursos cognitivos y son más variados que los placeres corporales (Seligman, 2002, pp. 159-161).

En general, el placer es un componente importante de la calidad de vida, pero por sí mismo no trae la felicidad, atiende las necesidades básicas y otras que no lo son tanto, procura saciedad y deleite, reconstituyentes experiencias homeostáticas, pero no así *crecimiento psicológico* del cual se echará mano en circunstancias futuras (Csikszentmihalyi, 1990, p. 89).

Seligman (2002) proporciona algunas técnicas para mejorar los placeres y vivir el ahora. Mantener el control en el proceso de habituación o adaptación al estímulo, la atención (mindfulness), el saboreo o disfrutar el valor del momento presente, son materia de interés manejadas en la tradición budista por medio de prácticas como, entre otras, la meditación y el yoga.

4.2. Gratificaciones

Tienen que ver con actividades que a las personas les gusta realizar, pero que no van necesariamente acompañadas de un componente emocional y duran más que los placeres. Las gratificaciones involucran por completo a la persona quedando inmersa en la actividad, perdiendo la conciencia propia. En este aspecto, las habilidades están a la altura de las circunstancias y se encuentran en contacto con las fortalezas, las cuales se refuerzan gracias a la actividad (Seligman, 2002, p. 159). Con el fin de establecer claridad, Seligman explica que

“el placer señala la obtención de la saciedad biológica, mientras que la gratificación indica la consecución del crecimiento psicológico” (p. 179).

Otro aspecto crucial, es el que expone Csikszentmihalyi a Seligman (2002):

“El placer es una fuente de motivación poderosa pero no produce ningún cambio; es una fuerza conservadora que nos hace desear satisfacer las necesidades que se experimentan, conseguir bienestar y relajación. [...] Por el contrario, el disfrute (gratificación) no siempre es placentero y a veces puede resultar sumamente estresante” (p. 183).

61

Dado que los placeres se pueden obtener fácil y rápidamente, eludirlos supone un duro esfuerzo. Además, implican fracasos que influyen en disuadir de hacer la tarea. Sin embargo, esta capacidad de perseverar a pesar de los obstáculos y retrocesos es la cualidad que la gente más admira en los demás y es lógico porque probablemente es el rasgo más importante no sólo para tener éxito en la vida, sino también, para disfrutarla (Csikszentmihalyi, 1990, p. 54).

4.3. La Autenticidad

Este es otro elemento de particular importancia en la psicología positiva, ya que al tener una estrecha relación con la teoría de la fluidez de Csikszentmihalyi (la gratificación de Seligman), alerta sobre el lugar de las emociones positivas, el cual no debe ser excesivamente preponderante, puesto que daría como resultado una vida sin sentido. En palabras de Seligman (2000), “Cuando se dedica una vida entera a la búsqueda de emociones positivas, la autenticidad y el significado brillan por su ausencia” (p. 185).

Los particulares rasgos y fortalezas de la personalidad son diferentes en cada persona. Así, las emociones positivas obtenidas por medio de éstas serían auténticas, en caso contrario,

provocaría desolación y depresión: “El sentimiento positivo que aparece a partir de la puesta en práctica de las fortalezas y virtudes, en vez de las fórmulas rápidas, es genuino” (Seligman, 2002, p. 26).

La Vida Significativa es la utilización de las fortalezas y virtudes personales, orientadas a un bien común que beneficie lo que está por encima de cada persona y le dé significado a su vida, teniendo en cuenta que todos los seres humanos son diferentes y que, por tanto, las personas pueden encontrar sentido en una variedad muy amplia de cosas, experiencias, situaciones, religiones, etc.

62

4.4. Una mirada reflexiva a la psicología positiva

La psicología positiva es un movimiento que no lleva más de 20 años en la esfera académica. Al ser Martin Seligman quien está a la cabeza, esta corriente de la psicología hereda el prestigio y el reconocimiento que este y sus colaboradores le imprimen. La psicología positiva se presenta como una nueva rama científica de la psicología que se respalda en una fuerte base empírica y experimental. Sin embargo, comienzan a aparecer escritos e investigaciones críticas que plantean interrogantes sobre sus bases epistemológicas y sus principales concepciones y conclusiones. A continuación se presentarán las críticas más relevantes en la literatura académica.

Autores como Gancedo (2008), Mariñelarena (2011) y Fernández-Ríos & Vilariño (2016), coinciden en plantear que muchas de las supuestas bases epistemológicas de la teoría positiva son una mezcla ecléctica de filosofías, concepciones antropológicas y preceptos antiguos. Algunos de ellos estarían situados en la tradición oriental budista con una serie de expresiones y explicaciones comúnmente aceptadas por las diferentes culturas como el

sentido de la vida y la felicidad. Estas actualmente tienen mucho eco entre ciertos sectores de la sociedad como los empresarios que buscan hacer que sus trabajadores sean más productivos o los gobiernos que mejoran su imagen u ocultan la situación real de la sociedad con ideas del tipo “estar feliz es lo único que importa” (Cabanas, 2013).

Asimismo, se cuestiona el estilo comúnmente utilizado por la psicología positiva para dar validez a sus afirmaciones, que es el de apoyarse en experimentos realizados desde la lógica del método científico utilizada por el positivismo clásico. Las perspectivas actuales de las ciencias sociales y humanas cuestionan que los resultados de un experimento donde participan seres humanos en situaciones muy particulares y con vivencias y experiencias de vida diferentes, puedan generalizarse para dar explicaciones universales (Carr & Kemmis, 1988), por lo que la psicología positiva se mostraría reduccionista y elementalista al plantear explicaciones simplistas y confusas a fenómenos complejos.

Cabanas (2013) señala cómo el propio Seligman en su último libro, *Florecer*, dice que lo importante de la psicología es que ofrezca respuestas útiles y no tanto llegar a una investigación clásica y profunda desde la psicología básica, dando a entender que la importancia de la psicología es su utilidad, independientemente de su validez y rigor científico. En este sentido es que Mariñelarena (2011) plantea que en la psicología positiva “destaca la impronta del optimismo y del pragmatismo norteamericano que imponen su sello en las producciones de los principales representantes de la psicología positiva”.

Por otra parte, Fernández-Ríos y Vilariño (2016) advierten que en las explicaciones ofrecidas por los diferentes representantes del movimiento de la psicología positiva abundan

la circularidad en los argumentos y la lectura subjetiva de los resultados, ofreciendo así interpretaciones acomodaticias a partir de conceptos similares.

Por otro lado, se cuestiona la función que la psicología positiva le otorga a la psicología como ciencia: ¿Es su papel generar preceptos morales sobre la conducta o debe explicarlos? Gancedo (2008) plantea que no es dominio de la psicología prescribir valores morales. A esta le compete crear modelos explicativos, coherentes y unificados de los factores que se encuentran correlacionados con el bienestar psicológico utilizando métodos e indicadores para describir, medir e interrelacionar.

En contraposición, Wong (2016) plantea la psicología positiva 2.0 y resalta que las experiencias negativas y adversas del ser humano también son determinantes en la promoción de algunas fortalezas y valores, como por ejemplo: La escasez de recursos favorece el proceso de adaptación hacia la transformación de la percepción del individuo, promoviendo una formación espiritual. Las actitudes negativas favorecen un proceso de adaptación hacia la trascendencia promoviendo la paciencia o la fe. Estos procesos de adaptación y sus resultados positivos tanto en las condiciones positivas como en las negativas conforman un proceso simbiótico positivo entre el individuo y la sociedad.

Desde la formulación de la teoría de la psicología positiva propuesta por Seligman, Steen, Park & Peterson (2005) donde se definen los tres pilares: 1) El estudio de las emociones positivas, 2) los rasgos positivos de la personalidad, y 3) la creación de instituciones positivas, Seligman ha reconocido que una práctica más completa debe incluir un entendimiento del sufrimiento y la felicidad, como también de su interacción.

Acorde con Seligman, Steen, Park & Peterson (2005), el alivio del sufrimiento y la expansión de la felicidad son dos prácticas diferentes. Pero de acuerdo a la psicología positiva 2.0 y a toda esta nueva corriente de investigadores, estas dos prácticas son esfuerzos inherentemente interdependientes (Peterson, 2006; Jhoseph 2009; Wong, 2016).

Todas estas opiniones tan respetables como tan cuestionables, dejan ver de fondo un ingrediente de desconocimiento del campo conceptual de la psicología positiva. Si bien es cierto que es de fundación reciente, también es cierto que se apoya en diferentes planteamientos desarrollados de manera independiente durante años y que al entrar en diálogo han confluído en varios puntos como lo son la importancia de la emociones tanto en la salud mental como física, el reconocimiento de las fortalezas y virtudes y su importancia en el bienestar y la transformación de los sistemas educativos y la mirada de desde la prevención y el autoconocimiento.

Si se juzga la supuesta debilidad científica en la que discurren los estudios de esta rama de la psicología, hay que analizar entonces al menos tres condiciones fundamentales de la ciencia. La primera, tiene que ver con que esta debe contar con una amplia base corroborativa, la segunda, debe poder ser replicable o comprobable y la última, que debe tener presente que la ciencia se desarrolla sobre la base de que no existen verdades absolutas. Así las cosas, la psicología positiva se ha establecido, como al menos campo científico, dentro de estas tres condiciones. El mismo Martin Seligman en sus obras, expone planteamientos dinámicos, en constante estudio, discernimiento y replanteamiento, por ejemplo el desplazamiento de la teoría de la felicidad a la teoría del bienestar.

Por otro lado, el mismo concepto de felicidad se ha prestado a la controversia por su significado abierto y polisémico, lo que ha motivado la desconfianza hacia los términos en los que se realiza su estudio. Sin embargo, los mismos procedimientos de corte científico han permitido realizar indagaciones y formular planteamientos para desvelar lo que parece inexplicable. Es así como se ha ahondado en conceptos como el bienestar, la fluidez, la positividad y la creatividad.

En este documento se halla en la psicología positiva una posibilidad, una perspectiva que permite ver la realidad de otra forma. Sus planteamientos ofrecen oportunidades de acción y llaman la atención sobre lo que se asume como verdad. En este sentido, dada la forma como se gestó esta rama de la psicología, ella invita a hilar fino sobre lo que se presenta como una única forma de ver, ser y hacer, y es conciliadora frente a otras formas de pensamiento lo que permite diálogos y mayor comprensión de lo otro y de los otros.

5. Felicidad y bienestar para la Gobernación de Cundinamarca

Los estudios desde la perspectiva de la psicología positiva han querido comprender la felicidad y el bienestar desde dos concepciones: la *hedónica* y la *eudaimónica*. Desde la concepción hedónica, el bienestar hace relación a lo que las personas experimentan en su vida de manera positiva, de cuánto les gusta o están satisfechas con la vida que llevan (Diener, 1994, como se citó en Zubieta, Muratori, Fernández, 2012). Y desde la perspectiva eudaimónica, el bienestar se centra en el desarrollo de los individuos y en la manera como enfrentan los retos para lograr las metas (Ryff y Keyes, 1995, como se citó en Zubieta, Muratori, Fernández, 2012), en las valoraciones que realizan los individuos de sus circunstancias y de su funcionamiento dentro de la sociedad (Cuadra y Florenzano, 2003).

El bien-estar surge cuando la vida tiene propósito, cuando la persona persigue fines donde se sienta ampliamente comprometida; es la búsqueda del *daimon* o el verdadero yo que se logra cuando lo que se hace en la vida contribuye al florecimiento, al perfeccionamiento como seres humanos que lleva a la realización del verdadero potencial (Ryan & Deci, 2001).

Se puede concluir, entonces, que el bienestar se puede alcanzar a través de actividades placenteras (bienestar hedónico) y a través del compromiso en la realización de tareas en las que se utilizan las fortalezas personales y que deriven en estados de flujo y florecimiento (bienestar eudaimónico).

Sin embargo, llegar a una idea que permita acercarse a clarificar qué es el bienestar implica integrar varias perspectivas. En el año 1986, el economista, ambientalista y político chileno Manfred Max-Neef en su obra *Desarrollo a escala humana*, planteó una visión innovadora y creativa para comprender el desarrollo, asumiendo que este no se puede entender sin ponerlo en el plano humano, no del consumo o de las economías; son las personas las que se desarrollan y esto se traduce en lograr satisfacer necesidades que mejoren la calidad de vida, realizando una clasificación de satisfactores, que se corresponde con las perspectivas *hedónica* y *eudaimónica* del bienestar.

En la dialéctica de las necesidades humanas como carencia y potencia, Max-Neef plantea una visión del bienestar en la cual equipara calidad de vida con el florecimiento humano que conlleva a que las necesidades sean cubiertas con satisfactores (activos/ bienes, capacidades, experiencias). Considera que las necesidades humanas son universales, no dependen de la cultura o del momento histórico, aunque los satisfactores sí. Esta visión universal que plantea Max-Neef, facilita integrar ideas expuestas desde otras perspectivas, en

especial de aquellas que han venido cuestionando visiones unidimensionales para hablar del progreso y por ende, transferibles al bienestar de las sociedades.

Desde que el Reino de Buthan, a finales de la década del 70, cuestionó la medida del Producto Interno Bruto, se han realizado múltiples ejercicios que intentan comprender el bienestar y los factores asociados al mismo, integrando diferentes disciplinas para realizar propuestas de medición: la psicología, la antropología, sociología, la economía, la política y cada vez cobra más importancia las miradas ambientalistas, en la medida en que la humanidad es más consciente de las consecuencias de la depredación del medio ambiente.

68

Estas miradas inter y transdisciplinarias tienen en común relacionar tres factores asociados al bienestar:

1. La disposición y acceso a los bienes y servicios en diferentes ámbitos de la vida.
2. Las posibilidades de florecimiento que genera a los ciudadanos el balance entre el desarrollo de sus capacidades y las oportunidades que se generan en el contexto social donde se encuentran en los diferentes ámbitos de la vida.
3. Las experiencias de vida que las personas se procuran, las cuales dependen de sus concepciones y valoraciones. (Millan, 2011)

Estos tres factores conforman tres grandes dominios, entendidos como punto de definición o de partida que agrupa múltiples dimensiones, campos o ámbitos y que volviendo a Max-Neef, se pueden relacionar con su clasificación de necesidades existenciales: en punto 1 con las del *tener*, el punto 2 con las del *ser/estar* y el punto 3 con el *hacer*.

Cuando se mira a Latinoamérica aparecen modelos de bienestar más cercanos a la sociedad colombiana, desde lo histórico y lo cultural, (como las acogidas recientemente por los gobiernos de Ecuador y Bolivia), desde el concepto del buen vivir conocido como el *Sumak Kawsay*. Estas iniciativas proponen una forma de comprender y practicar el bienestar diferente a la visión occidental. El objetivo final del *Sumak Kawsay* considera que la actividad humana no debe ser el poder o el progreso monetario, pero sí el cultivar un corazón y una vida que esté en armonía para la humanidad y la tierra (Salgado, 2010).

El *Sumak Kawsay* propone tres pilares fundamentales para entender el bienestar del buen vivir: el primero es el subsistema de armonía interno de las personas, el segundo es el subsistema de armonía social con la comunidad, y el tercero es el subsistema de armonía con la naturaleza. El propósito de este modelo es entender la relación de las personas con la comunidad y la naturaleza, entendiendo como objeto de estudio a las personas, la naturaleza y la comunidad.

Así las cosas, es posible relacionar conceptos para arriesgarse a definir el bienestar, entendiendo que este es la armonización y balance en el alcance de los satisfactores que cubren las necesidades existenciales del Tener, Ser/Estar, Hacer (Figura 1).

Gráfica 1: Bienestar



Fuente: Propia

5.1. Tener

Relaciona la disposición de bienes y servicios con la satisfacción con la vida, conforme a los dominios (educación, salud, empleo, ingresos, vivienda...) y al acceso y disposición que de ellos tiene el individuo. Por lo tanto, se refiere a aspectos del bienestar hedónico.

Maslow (1970, como se citó en Watanabe y Yasuko, 2005) considera que las necesidades esenciales o deficitarias requieren para su satisfacción, la posibilidad de alimentarse y cuidar la salud, así como el poder vestirse y tener vivienda, además de pertenecer a una familia o grupo de afiliación a través del cual el individuo se socialice, reciba amor y educación, que con su entorno pueda relacionarse y establecer grupos de adscripción que lo hagan sentirse parte de su comunidad y que le den pertenencia, seguridad y estima.

5.2. Ser

Relaciona la calidad de vida con el balance entre las capacidades y oportunidades con las que cuentan los ciudadanos, en los diferentes ámbitos de la vida, y la satisfacción que les

genera las oportunidades de florecimiento que ellas posibilitan. Se refiere a los aspectos del bienestar eudaimónico.

Es importante preguntarnos primero por el rol que desempeñan las capacidades en la relación del *ser-estar* con el bienestar, las capacidades se constituyen en un índice de valoración que permiten evaluar y valorar el bienestar y la libertad de una persona, un grupo o una sociedad.

Las capacidades vistas desde esta óptica y dentro del contexto del bienestar, permiten vislumbrar que las capacidades no sólo están relacionadas con la obtención de recursos, necesidades básicas y bienes primarios que producen satisfacción en las personas, sino que las capacidades tienen, también, un trasfondo más profundo y rico que dan cuenta de lo que las personas son capaces de hacer y ser realmente, es decir, las capacidades les permiten a las personas no solo poder ver y sentir la problemática de la realidad que circunda los entornos de la sociedad, sino también, analizar, evaluar y tomar posiciones frente a ella para buscar ser libres. Pararse desde aquí, entonces, cobra sentido el realizar un índice donde se centra en la esencia del bienestar, de la satisfacción de vida y de aquello que la persona valora porque le hace sentirse feliz y satisfecho con la vida que tiene.

5.3. Hacer

Se refiere a las oportunidades de tener experiencias que genera una sociedad, a las experiencias que se tienen en la vida, las cuales, como ya se ha mencionado, dependen de las concepciones y valoraciones que asumen las personas; por lo tanto, este dominio se encuentra relacionado con los factores del bienestar eudaimónico.

Aquí cobra importancia la calidad de los vínculos de las personas: en la familia, en el trabajo, la relación y confianza que le generan las instituciones, así como la posibilidad que tienen los ciudadanos de ejercer y vivenciar sus derechos: Participación democrática, convivencia (Millan, 2011).

5.4. Las dimensiones e indicadores para la medición del bienestar en Cundinamarca

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es un organismo de cooperación internacional que agrupa 35 países miembros. Su misión es la promoción de políticas para el mejoramiento del bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo. Desde el año 2013, Colombia se encuentra en proceso de adhesión a la organización.

En la medida en que la OCDE considera que el progreso de las sociedades corresponde al mejoramiento del bienestar de las personas y de los hogares, la medición del bienestar y del progreso es uno de sus principales objetivos. En coherencia con ese objetivo, en el año 2011, la organización lanzó la iniciativa para una vida mejor con el propósito de promover mejores políticas; los principales elementos de esta iniciativa son el informe ¿Cómo va la vida? y el Índice para una Vida Mejor.

El primer elemento, el informe ¿Cómo va la vida? está elaborado a partir de indicadores recomendados por la Comisión Stiglitz-Sen-Fitoussi en 2009, que se caracterizan por ser internacionalmente comparables en materia de bienestar. Esos indicadores evalúan once dominios o aspectos específicos del bienestar (la vivienda, los ingresos, el empleo, la comunidad, la educación, el medio ambiente, el compromiso cívico, la salud, la satisfacción ante

la vida, la seguridad y el equilibrio laboral-personal) y dos aspectos transversales (la sostenibilidad y las desigualdades).

La medición del bienestar propuesta por la OCDE se basa en un enfoque inspirado en las capacidades propuestas por Amartya Sen (1985), en el cual se le da importancia tanto a lo que hacen los individuos –su desempeño- como a la libertad de que disponen para escoger lo que hacen (en contraste con las concepciones que no tienen en cuenta las posibilidades que a cada quien se le ofrecen). Desde este enfoque, el bienestar se incrementa cuando aumentan las posibilidades de los individuos para tener una vida que corresponda a sus objetivos y a sus valores.

El estudio del bienestar se ha realizado en muchos países del mundo que se han preocupado e interesado en evaluar el bienestar y la satisfacción de vida de las personas a través de las 11 dimensiones establecidas por la OCDE. Estas dimensiones se miden a través de indicadores de bienestar que son comparables a nivel internacional y presentados en informes estadísticos por parte de los países adscritos a la misma.

Por estas razones es oportuno e importante para la definición de dimensiones e indicadores tener en cuenta las establecidas por la OCDE para estructurar la propuesta de indicadores en la realización del índice de bienestar en Cundinamarca. Aunque la experiencia de satisfacción de vida en cualquiera de las once dimensiones no son equiparables en todos los países dados los contextos y las situaciones particulares de cada uno de ellos, si se puede decir que estas dimensiones de vida proveen bienestar a las personas desde lo objetivo y subjetivo.

Ahora, los indicadores que se especifican para cada dimensión desde la OCDE y que se muestran en la siguiente tabla, son dispuestos en su mayoría para indagar el bienestar objetivo de la población objeto, tan solo tres de estos miden el bienestar subjetivo.

Tabla 2: Dimensiones e indicadores definidos por la OCDE para medir en el bienestar en los países adscritos.

Dimensión	Indicadores	Variables
Ingreso y riqueza	Ingreso familiar disponible neto ajustado- per cápita	- Ingreso bruto
		- Transferencias sociales en especies que reciben del gobierno
		- Impuestos
		- Seguridad social
	Patrimonio financiero familiar neto	- Divisas y depósito, préstamos, acciones, otros valores y fondos de inversión - Reservas técnicas de seguros y otras cuentas por cobrar o pagar y obligaciones financieras familiares
	Patrimonio familiar neto	- Activos y obligaciones reales de la familias residentes
	Índice de Gine	Medida de desigualdad de ingresos
	Proporción de ingresos entre deciles	
Empleos y salarios	Tasa de empleo	Edad productiva de 15 a 64 años
	Tasa de desempleo	- Personas que han estado desempleadas durante 1 o más años - Personas que buscan trabajo
	Probabilidad de quedar	Número de personas que han estado

Dimensión	Indicadores	Variables
	desempleado	desempeadas durante menos de un año
	Salarios brutos anuales promedio de empleados de tiempo completo	Salarios de 1 año de empleo dependiente
Condiciones de vivienda	Número de habitaciones por persona	- Condiciones de hacinamiento - Tamaño de vivienda
	Porcentaje de la población que habita en vivienda sin acceso a servicios de saneamiento	Porcentaje de personas que habitan en la vivienda que cuentan con inodoro interior con drenaje y acceso privado para su familia
	Proporción de ingreso familiar disponible bruto ajustado gastada en vivienda y su mantenimiento	Costos de vivienda Alquiler Mantenimiento Reparaciones Servicios
Salud	Esperanza de vida al nacer	- Promedio de años que la persona espera vivir - Tasa de mortalidad
	Salud perdida	
Balance de vida en el trabajo	Empleados que trabajan 50 horas o más a la semana	Trabajo no remunerado y necesidades básicas
	Tiempo dedicado al ocio y al cuidado personal	Empleados de tiempo completo
Educación y competencias	Logro educativo	Logro educativo de la población adulta
	Competencias cognitivas	Calificación promedio de los estudiantes en lectura, matemáticas y ciencias
	Competencias de adultos	Competencia media en matemáticas y lectura de la población adulta
Relaciones		Indicadores indirectos: estadísticas de registro

Dimensión	Indicadores	Variables
sociales - Comunidad	Red de apoyo social percibida	de asociaciones (clubes, organizaciones) Indicadores de densidad de organizaciones voluntarias
	Relación de participación electoral	Proporción y porcentaje de las población registrada para votar según edad para votar (padrón electoral).
Compromiso cívico	Participación de los actores interesados	- Requisito de participación de los actores - Participación de actores en una etapa - Estructuras institucionales
	Contaminación atmosférica o calidad de aire	- Exposición anual a contaminación atmosférica - Exposición anual de partículas contaminantes
Calidad del Medio ambiente	Calidad del agua	Satisfacción con la calidad del agua
	Muerte por agresión	Tasa de homicidios
Seguridad personal	Victimización reportado por el afectado	Tasa de asaltos
	Sensación de seguridad al caminar a solas por la noche	Actos ilícitos (No. aproximado)
Bienestar subjetivo	Satisfacción ante la vida	Satisfacción de vida en general
	Sensación de valía de la vida	- Nada valioso - Completamente valioso
	Evaluación de la vida con base en la medida escalera de Cantril	A qué punto de la escalera me encuentro
	Equilibrio positivo de afecto	Experiencias de preocupación, enojo y tristeza y de gozo - calma o risas

Fuente: Tomada del documento ¿Cómo va la vida en el 2015? de la OCDE.



Una vida más larga no es una vida más sana y por esto, se utiliza el indicador de salud percibida.

- La forma como las personas pasan el tiempo es un factor determinante en su bienestar general. Obtener balance correcto entre la vida personal y el trabajo influye en la salud, en la felicidad y en la comunidad en general. Tener tiempo suficiente para el ocio y el cuidado personal es importante para el sentido de balance del bienestar general.
- El tener un nivel educativo facilita a las personas la tarea de conseguir un buen empleo. La oportunidad de tener nuevas competencias tiene una recompensa intrínseca, pues las personas valoran la educación como un resultado por sí solo; los niveles de educación también se relacionan con una mejor salud y un mejor compromiso cívico.
- Las relaciones sociales positivas son una poderosa fuente de bienestar, por lo tanto, son más fuertes las redes de apoyo social y una mejor salud. Las estructuras institucionales también incluyen la capacidad de los ciudadanos para participar en la elaboración de políticas públicas.
- El medio ambiente desempeña una función en la calidad de vida de las personas. Los seres humanos dependen de todos los recursos naturales y servicios que promueve el ambiente natural; son indispensables para mantener el bienestar.
- La seguridad personal se relaciona con la vulnerabilidad a una gran diversidad de amenazas, así como de cuán seguras se sienten. Los riesgos y la violencia y las percepciones de las personas acerca de su propia seguridad, tienen impactos muy

fuertes en su bienestar, bien sea por la ansiedad y las preocupaciones o por la limitación de la conducta de las personas. Para saber cómo va la vida de cada persona es importante considerar su propia opinión sobre su vida.

De acuerdo a las investigaciones realizadas sobre bienestar, la OCDE también se hace críticas a indicadores establecidos para las once dimensiones, estas se evidencian en los resultados presentados en el documento ¿Cómo va la vida? (2015), aunque no se realizaron en todos las dimensiones.

Tabla 3: Indicadores y críticas que la OCDE hace a los indicadores

Dimensión	Indicadores	Crítica a los indicadores
Ingreso y riqueza	Ingreso familiar disponible neto ajustado-per cápita	-Se excluyen el patrimonio por pensiones, puesto que difiere en otros países y según sus sistemas de jubilación. -La medida del patrimonio financiero neto excluye diversos activos fundamentales para el bienestar material de las familias como vivienda y terreno.
	Patrimonio financiero familiar neto	-Para reflejar mejor las diferencias en las necesidades familiares, los datos idealmente deberían expresarse en términos de unidades de consumo, en tanto que los datos SNA son per cápita.
	Patrimonio familiar neto	
	Índice de Gine	
	Proporción de ingresos entre deciles	
Condiciones de vivienda	Número de habitaciones por persona	El indicador de hacinamiento no toma en cuenta el tamaño y ubicación de la vivienda
	Porcentaje de la población que habita vivienda sin acceso a	Un indicador ideal del espacio disponible por persona tendría que referirse no solo al número de habitaciones disponibles sino también a su tamaño general dependiendo

Dimensión	Indicadores	Critica a los indicadores
	servicios de saneamiento	de la zona rural o urbana
	Proporción de ingreso familiar disponible bruto ajustado gastada en vivienda y su mantenimiento	-En el segundo indicador debería contener otros indicadores que capturan la noción de vivienda digna, en los cuales se debe tener otros aspectos básicos como la energía, plomería, pisos y puertas, calefacción.
Salud	Esperanza de vida al nacer	Pocos países tienen el dato de esperanza de vida por logro educativo e ingreso, porque estas medidas requieren vincular los registros de mortalidad a un censo de población
	Salud perdida	
Educación y competencias	Logro educativo	Limitaciones:
	Competencias cognitivas	-Miden las competencias adquiridas por las personas sin informar sobre la manera en que se utilizan estas competencias en la vida.
	Competencias de adultos	-No capturan las competencias no cognitivas (sociales y emocionales)
Relaciones sociales - Comunidad	Red de apoyo social percibida	Limitan la participación de redes formales y no describen conexiones informales establecidas con amigos y parientes. La pertenencia formal a sanciones y su importancia para el Bienestar de las personas puede diferir con el tiempo y en los contextos
Compromiso cívico	Relación de participación electoral	Los indicadores propuestos cubren solo algunas actividades por lo tanto tienen un alcance limitado, por lo tanto se hace necesario crear más y mejores indicadores que sean pertinentes para la elaboración de las políticas públicas.
	Participación de los actores interesados	
Calidad del Medio ambiente	Contaminación atmosférica o calidad de aire	-Faltan más indicadores que amplíen el concepto de calidad de medio ambiente los diversos medios ambientales (suelo, agua y aire).
	Calidad del agua	-Los datos disponibles están dispersos y no son

Dimensión	Indicadores	Crítica a los indicadores
		<p>comparables entre los países.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Falta información objetiva sobre la calidad de agua, esto se debe a la forma como está formulada la pregunta. -Se omitió indagar sobre los espacios verdes -Definir más variaciones en la contaminación atmosférica. -Debido a que la calidad del aire depende de una compleja mezcla de contaminantes, resulta difícil elaborar indicadores sintéticos de contaminación atmosférica.
Seguridad personal	<p>Muerte por agresión</p> <hr/> <p>Victimización reportada por el afectado</p> <hr/> <p>Sensación de seguridad al caminar a solas por la noche</p> <hr/> <p>Sensación de valía de la vida</p> <hr/> <p>Evaluación de la vida con base en la medida escalera de Cantril</p> <hr/> <p>Equilibrio positivo de afecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Faltan indicadores de seguridad personal que informen los delitos y ataques sufridos ponderándolos de acuerdo a su gravedad. -Los registros oficiales de delitos no son comparables entre países esto debido a lo que se considera delito en cada país y en las prácticas de denuncia y registro. -La muestra de asaltos fue pequeña, lo cual no fue representativo el porcentaje. -Respecto a algunos delitos: Pueden subestimarse o sobrestimarse por la interpretación subjetiva del encuestado sobre lo que es un delito. -Puede que algunos encuestados se rehusan a divulgar información delicada sobre delitos como ataques sexuales o violencia entre pareja. -Algunas delitos como la corrupción puede ser difícil capturar en la encuesta a los hogares -En cuanto a la victimización- influye el tiempo en que aconteció el delito, por lo que dificulta al encuestado recordar el hecho.

Fuente: Tomada del documento ¿Cómo va la vida en el 2015? de la OCDE

De acuerdo a lo descrito por la OCDE (2015), se puede constatar que los indicadores objetivos de calidad de vida no representan completamente la experiencia de calidad de vida de los individuos y las poblaciones.

Teniendo en cuenta que los indicadores medidos por la OCDE no son suficientes, pero constituyen un referente de medición comparable en el ámbito internacional, se hace necesario, para la construcción del Índice de Bienestar para Cundinamarca, ampliar la mirada hacia unos indicadores de tipo más cualitativo que reúnan tanto criterios objetivos como subjetivos en los dominios del *tener*, *ser/estar* y *hacer* anteriormente descritos, que sean complementarios a la mirada de la OCDE. La siguiente tabla relaciona las dimensiones e indicadores influyentes para el bienestar subjetivo de Cundinamarca.

Tabla 4: Indicadores propuestos para la medición del índice de bienestar en el departamento de Cundinamarca

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
Tener	Vivienda	Satisfacción con la vivienda	La satisfacción hace referencia a la sensación positiva - placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad o deseo relacionado con la vivienda.	Disfrute con la vivienda
				Disfrute con el lugar donde se ubica la vivienda
Ser		Entorno protector	Hace referencia a la vivienda como un lugar de protección contra la vulneración de todo tipo de derechos favoreciendo	Percepción de vivencia y respeto de derechos en el entorno familiar

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
			la salud mental, emocional, social y física de sus habitantes.	
		Expectativa con la vivienda	Hace referencia al balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tiene de vivienda.	Relación logro/meta vivienda
Hacer		Espacio relacional	Se refiere a las opciones de afianzar y consolidar vínculos que se construyen entre los habitantes de la vivienda y con quienes son afines al hogar.	Posibilidad de compartir (familiares /amigos) Armonía familiar
Tener	Ingresos	Satisfacción con los ingresos	La satisfacción hace referencia a la sensación positiva - placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad o deseo alcanzado con los ingresos que recibe.	Disfrute con los ingresos que recibe
Ser		Libertad financiera	Hace referencia a la habilidad para manejar los ingresos que le permitan cumplir sus objetivos o metas.	Manejo de los recursos financieros
		Expectativa	Hace referencia al	Relación

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
		con los ingresos	balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tiene de sus ingresos.	logro/meta ingresos
Hacer		Estilo de vida	Hace referencia a la experiencia del estilo de vida elegido según el manejo de sus recursos e ingresos.	Experiencia del estilo de vida
Tener	Empleo	Satisfacción	La satisfacción hace referencia a la sensación positiva - placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad o deseo a través del empleo.	Disfrute
Ser		Desarrollo del talento	Hace referencia al desarrollo e implementación de las capacidades humanas en beneficio de la persona.	Percepción de crecimiento personal
		Expectativa con el empleo	Hace referencia al balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tiene de su empleo.	Relación logro/meta empleo
Hacer		Creatividad	Hace referencia a la implementación de	Innovación productiva

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
			nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, con el fin de alcanzar mejores metas.	
Tener	Comunidad	Satisfacción con la comunidad donde vive	La satisfacción hace referencia a la sensación positiva - placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad o deseo de relacionarse con los miembros y organizaciones de la comunidad donde vive.	Disfrute con la comunidad donde vive
Ser		Identidad	Se refiere al conjunto de características que distingue a una persona o grupo de personas de otras.	Percepción de orgullo de sus raíces Lazos comunitarios
		Expectativa con la comunidad donde vive	Hace referencia al balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tiene de la comunidad para vivir.	Relación logro/meta comunidad para vivir
Hacer		Tejido social	Son las relaciones de confianza surgidas por la interacción de un grupo de personas con aspectos	Posibilidad de colaborar /participar Expresiones de

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
			comunes.	apoyo y confianza
Tener	Educación	Satisfacción con la educación recibida	La satisfacción hace referencia a la sensación positiva -bienestar, placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad o deseo de aprender y ser competente.	Disfrute con la educación recibida
Ser		Ser competente	Se refiere al desempeño con el que se realiza actividades y/o tareas.	Percepción de ampliar las capacidades/competencias
		Expectativa con la educación recibida	Hace referencia al balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tiene de la educación recibida.	Relación logro/meta educación recibida
Hacer		Proyecto de vida	Se refiere a las posibilidades de crear con los recursos que tiene la persona y las oportunidades que ofrece el medio.	Posibilidad de establecer relaciones Posibilidad de generar experiencias para otros
Tener	Medio	Satisfacción	La satisfacción hace	Disfrute con el

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
	ambiente	con el medio ambiente	referencia a la sensación positiva -bienestar, placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad o deseo con los recursos físicos o materiales del medio ambiente.	medio ambiente
Ser		Conciencia ambiental	Se refiere a la comprensión del impacto de la acción humana sobre el entorno natural. Podría definirse como el entendimiento de la relación hombre-naturaleza.	Percepción de necesidad de cuidado del medio ambiente
		Expectativa con el medio ambiente	Hace referencia al balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tienen del medio ambiente.	Relación logro/meta medio ambiente
Hacer		Cuidado del medio ambiente	Acciones encaminadas a la protección del entorno.	Hábitos de consumo de los recursos Hábitos para reducir la huella ecológica

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
Tener	Compromiso cívico	Satisfacción con el goce efectivo de derechos.	La satisfacción hace referencia a la sensación positiva - placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad de goce efectivo de derechos como ciudadano.	Disfrute con el goce efectivo de derechos
		Compromiso	Se refiere al compromiso cívico en los procesos políticos y en las acciones individuales y colectivas para abordar temas sociales.	Compromiso político Compromiso social
Ser		Expectativa como ciudadano	Hace referencia al balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tienen como ciudadano.	Relación logro/meta como ciudadano
		Participación cívica	Es la participación en los procesos políticos y hacer uso de los mecanismos de participación ciudadana.	Participación en procesos políticos Uso de los mecanismos de participación ciudadana
Tener	Salud	Satisfacción con el estado	La satisfacción hace referencia a la sensación	Disfrute con el estado de salud

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
		de salud	positiva - placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad de sentirse saludable.	Disfrute con la prestación de servicio de salud
Ser		Ser/estar saludable	Indica si el estado de salud incide en la calidad de vida.	Percepción de estar saludable
		Expectativa con el estado de salud	Hace referencia al balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tienen de estar saludable.	Relación logro/meta con el estado de salud
Hacer		Experiencias de vida saludable	Se refiere al estilo de vida saludable que incide en la formación de hábitos saludables.	Hábitos de vida saludable
	Tener	Satisfacción	Satisfacción con la vida	La satisfacción hace referencia a la sensación positiva - placer, contento, agrado- con la vida que se tiene.
Ser		Balance afectivo	Se refiere a la relación entre las respuestas emocionales positivas y negativas de la persona cuando hace juicios valorativos sobre su vida.	Relación felicidad vs. tristeza
		Expectativa	Hace referencia al	Relación

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
		con la vida	balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tienen de vida.	logro/meta con el ideal de vida que tiene.
Hacer		Retos personales	Hace referencia a realizar acciones que implican un desafío.	Posibilidad de arriesgarse a ser cambios en la vida
		Relaciones personales	Hace referencia a la manera como se establecen los vínculos	Tipo de relación
Tener	Seguridad	Satisfacción con la seguridad ciudadana.	La satisfacción hace referencia a la sensación positiva - placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad o deseo de vivir en una sociedad segura.	Disfrute con la seguridad ciudadana.
Ser		Confianza ciudadana	Hace referencia a la confianza en las actuaciones de las personas y de las entidades gubernamentales.	Transparencia Cumplimiento de acuerdos.
		Expectativa con la seguridad ciudadana.	Hace referencia al balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que	Relación logro/meta con el ideal de seguridad

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
			tienen de seguridad ciudadana.	ciudadana.
Hacer		Cultura de paz	Se refiere a los comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos.	Diálogo Negociación
Tener	Balance vida – trabajo	Satisfacción con el balance vida -trabajo	La satisfacción hace referencia a la sensación positiva - placer, contento, agrado- una vez colmada la necesidad o deseo de haber alcanzado un equilibrio entre trabajo y ocio.	Disfrute con el balance vida trabajo
Ser		Locus de control	Hace referencia a la percepción que tienen las personas de las causas de los acontecimientos de su vida.	Responsabilidad interna o externa de los hechos que pasan en la vida
		Expectativa de tiempo libre	Hace referencia al balance que las personas hacen del alcance de logros frente al ideal que tienen de su tiempo libre.	Relación logro/meta con el ideal de tiempo libre
Hacer		Cumplimiento de metas	Hace referencia a la relación entre las metas propuestas y su cumplimiento en un	Cumplimiento vs. postergación de metas

Dominios	Dimensiones	Indicadores	Descripción	VARIABLES
			tiempo determinado.	

Fuente: elaboración propia

6. Consideraciones finales sobre la psicología positiva y el bienestar

La psicología positiva responde a las inquietudes de aquellos que vieron en la psicología convencional un recurso para tratar sus trastornos o problemas emocionales o de comportamiento, y que luego de acudir ella sólo les quedó una evidente frustración. La postura de este nuevo campo de estudio de la psicología se aloja en la crítica a la psicología conductista que explica el comportamiento humano en términos de estímulos y respuestas; o desde la perspectiva freudiana con el psicoanálisis en el que el origen de los problemas o las enfermedades mentales se adjudica a los deseos reprimidos de orden sexual.

Este enfoque reduccionista ha promovido el establecimiento de una estructura de pensamiento con base en el tratamiento de los síntomas y la curación de la enfermedad mental. Sus observaciones se centran por lo general en los aspectos negativos, obstaculizando así el camino hacia el entendimiento de los trastornos, en muchos casos calmando los síntomas con medicamentos. Ante este escenario, la psicología positiva expone una renovada forma de ver la salud mental desde la mirada de la prevención, por medio de la puesta en práctica de las herramientas que cada persona tiene en su interior, las cuales por voluntad puede conocer y fortalecer.

La felicidad es un término que posee múltiples significados. Los que están próximos a la alegría son evitados por algunos autores quienes señalan que la felicidad es algo más que una cara feliz y una emoción positiva, por lo que prefieren hablar de bienestar subjetivo o

bienestar psicológico, concepto más abarcador y de tono integrador en el que se concibe no solo la alegría sino emociones que no son precisamente positivas como el esfuerzo, el dolor o el reto. Estas emociones, positivas y negativas, están encaminadas al logro de los objetivos, lo cual es más cercano a las ideas de la eudaimonia que hace referencia a una buena vida, o una vida con significado.

Por tanto, se concibe aquí a la psicología positiva como un extenso campo de estudio que pretende entender la felicidad o el bienestar con el fin de mostrar a las personas la importante fuente de recursos personales que poseen para hacer frente a las situaciones adversas, teniendo claro que no se trata de ejercicios de autoayuda o de recetas para alcanzar la felicidad de manera inmediata, sino que es una rama de la psicología enmarcada en el método científico. Así mismo, se asume que esta psicología no enfatiza exclusivamente en los componentes positivos de las personas. Lo que plantea es una perspectiva que no abandona los aspectos denominados negativos, complementando este estudio para comprender en una extensión más amplia la naturaleza humana.

En el contexto social y político colombiano de cara a los procesos de paz por los que transita el país, sin obviar, claro está, otros aspectos como el económico, educativo y ambiental, hacer referencia a la felicidad debe ser un acto de suma responsabilidad. Trabajar en ello requiere hilar fino en el entendimiento de la mentalidad y modos de ser de la población colombiana, de sus problemáticas e historia.

Sería insensato sugerir a una población aumentar la frecuencia de experiencias que generen emociones positivas cuando las condiciones objetivas llenan de pesimismo y frustración el ambiente social con realidades como la corrupción, la violación de los derechos

humanos o los indignantes sistemas de transporte de las ciudades. Es de reconocer la capacidad de resiliencia de muchas comunidades abatidas por la guerra en territorios tanto urbanos como rurales, pero la enorme injusticia social les resta oportunidades y les despoja de recursos no solo económicos, sino más importante aún, recursos psicológicos y culturales provenientes de la tradición. Intervenir a través de una nueva psicología como la positiva es un reto de grandes proporciones que exige tiempo, planeación y comprensión de sus planteamientos teóricos y prácticos.

Los componentes que estudia la psicología positiva para entender el bienestar se pueden considerar como una jerarquía organizada en niveles desde el más simple al más complejo. Esto dado la distinción que explica Seligman (2002) entre placeres y gratificaciones, pudiéndose entender en un primer momento que los placeres al responder a recompensas se establecen en un nivel inferior, mientras que las gratificaciones se ubican en un nivel superior. Sin embargo, la psicología positiva no precisa que estos conceptos deban entenderse como niveles sino como formas o tipos de felicidad, vías o rutas de acceso o componentes para la comprensión de lo que ahora se denomina bienestar, teniendo en cuenta ciertas condiciones como la autenticidad, las virtudes y fortalezas, la voluntad y el conocimiento de sí.

Por otro lado, dado que la psicología positiva es un campo de conocimiento inacabado que ha demostrado su constante replanteamiento a través del diálogo con otras perspectivas de pensamiento, algunos estudiosos señalan la posibilidad de establecer relaciones con otros sistemas de concepción del mundo. Es el caso del Sumak Kawsay, que es un milenario

sistema y estilo de vida de los pueblos andinos. Su complejidad y filosofía establecen el buen vivir, concibiéndose como una alternativa real a la crisis económico y ambiental actual.

Sin embargo, concepciones del mundo como esta, por su importancia deben estudiarse con precisión para no caer en ligerezas propias de la confusión de nociones mal comprendidas, trayendo como consecuencia usos inadecuados que no respetan el fundamento de este pensamiento milenario de los pueblos nativos americanos.

En conclusión, asumir que el bienestar es la armonización y balance en el alcance de los satisfactores que cubren las necesidades existenciales del Tener, Ser/Estar, Hacer debe llevar a que las políticas de la Gobernación de Cundinamarca orienten el *tener* a asegurar la vida en condiciones dignas, significa tener un trabajo digno, tener seguridad alimentaria suficiente y de calidad, tener salud y bienestar físico; el *ser/tener*, a evolucionar en armonía consigo mismo, con los demás y el entorno, hacia un bienestar donde se incluye el bienestar emocional, mental, espiritual con significado y propósito, así como también, la familia como fuente de sentido de pertenencia y seguridad afectiva. Y por último, el *hacer* ha de orientarse a asegurar el bienestar de las futuras generaciones, considerando la educación como herramienta de desarrollo, inversión para el futuro y estrategia para empoderar, además, del cuidado medioambiental, la armonía y la preservación de las riquezas naturales.

7. El Nuevo Liderazgo

Podemos pensar, a partir del actual momento de las relaciones internacionales y algunos sucesos políticos coyunturales relevantes, que el marco de los valores que han orientado a occidente y sus estructuras políticas democráticas se encuentra en una franca crisis

de coherencia y credibilidad respecto de sus promesas y lo que podríamos pensar como unas instituciones fuertes en un futuro sostenible y pacífico.

Las profundas crisis económicas, políticas y sociales que han venido estallando en África y Oriente Medio, denominadas “primavera árabe”, precipitadas a partir de los movimientos internos y con auspicio internacional, la consecuente reacción de otros actores, además del estallido de guerras internas y la puesta en marcha de laboratorios militares de las potencias hegemónicas, han provocado la migración masiva de refugiados, sumados a las ya permanentes migraciones de refugiados económicos provenientes de países en crisis, posterior a la recesión y contracción económica derivada de las crisis hipotecarias y de la deuda en países europeos y latinoamericanos, determinan un mundo en una acelerada reconfiguración y una alta movilidad y un creciente número de conflictos por el control político y económico en regiones estratégicas para los hoy nuevos competidores de los poderes globales tradicionales.

Es en este contexto donde surgen las propuesta de cierre de fronteras frente a los intensos procesos migracionales, se erigen con mayor velocidad campos de refugiados en zonas de frontera, se formulan propuestas de construcción y ampliación de muros limítrofes, se disuelven procesos de integración e intercambio económico y cultural, como los expresados en el Brexit, o la posible disolución del NAFTA, además de la emergencia de procesos de separatismos regionales, todo lo cual evidencia un viraje político hacia modelos nacionalistas, contraccionistas y aislacionistas.

Las iniciativas globales relacionadas con la superación de la pobreza, el cumplimiento de objetivos globales de desarrollo sostenible, la promesa de una ciudadanía global, integrada y responsable del ejercicio de los derechos humanos, más allá de los límites del Estado –

Nación, parecen hoy circunscribirse a un tipo de Estado en vías de cierre de fronteras y aislado, lo que se configura como un riesgo global, ante el surgimiento de expresiones autocráticas, no protectoras de los derechos humanos y cada vez más alejadas de la integración cultural, como condición para enfrentar las crisis políticas, económicas y ambientales del siglo XXI.

En el contexto presentado, el Nuevo Liderazgo surge como una respuesta del Gobierno de Cundinamarca ante la necesidad de fortalecer los vínculos entre los ciudadanos, promover un estilo y unos instrumentos de gobierno efectivos respecto de las necesidades y expectativas de los ciudadanos, de tal manera que en su desarrollo se promuevan y se arraiguen en la cultura política del Departamento prácticas democráticas, incluyentes y respetuosas de los derechos humanos y el Estado Social de Derecho, eje fundamental del Estado Colombiano.

En este sentido, se presenta como eje central de la propuesta la necesidad de plantear un modelo de gobierno pertinente y coherente con las realidades diversas del territorio del Departamento de Cundinamarca, orientado al ejercicio de una gestión pública efectiva, con capacidad de argumentar y proyectar la toma de decisiones; articular actores, entidades y territorios alrededor de intereses comunes, con instrumentos de acción y gestión confiables e incluyentes de las organizaciones de la sociedad civil como principio de construcción colectiva de bienestar y condiciones objetivas y subjetivas necesarias para una vida feliz y en paz.

Para la comprensión y desarrollo del planeamiento del Nuevo Liderazgo, inicialmente se presentan sus fundamentos, entendidos como los elementos conceptuales que definen y dan

las bases del desarrollo del planteamiento; posteriormente se incluyen los principios del Nuevo Liderazgo, estructurados como líneas de articulación de esfuerzos ciudadanos, institucionales y organizacionales públicos y privados; finalmente, se describen las formas de acción del Nuevo Liderazgo, apartado que presenta elementos generales de enfoque estratégico para la puesta en marcha del Nuevo Liderazgo, entendido como modelo de gestión y articulación interinstitucional para la promoción y el desarrollo de las comunidades y territorios del Departamento de Cundinamarca.

8. ¿Qué es el Nuevo Liderazgo?

El Nuevo Liderazgo es una respuesta política del actual Gobierno Departamental de Cundinamarca, dirigida a la ciudadanía y fundamentada en la construcción de canales efectivos de comunicación e interacción con la ciudadanía, que permitan a esta asumir la construcción de la vida individual y comunitaria con autonomía y con la confianza de la inclusión en los procesos de construcción física, cultural, ambiental y política del Departamento.

En este sentido, el Nuevo Liderazgo se convierte en un punto de ruptura e inflexión política en el Departamento de Cundinamarca, con respecto a modelos tradicionales y rígidos de entender y ejercer la política, orientar la toma de decisiones y plantear estructuras de gobierno lejanas de la ciudadanía.

El Nuevo Liderazgo se reconoce como una forma de pensamiento apoyada en la construcción de escenarios de diálogo y acuerdo como principio para la construcción de futuro, dinamización de estructuras y organizaciones políticas, inclusión en la construcción de acuerdos sociales y desarrollo de capacidades que le permitan a los ciudadanos acercarse a la

comprensión del gobierno y las estructuras organizacionales de la administración pública al servicio de los objetivos, necesidades y expectativas de los ciudadanos del departamento.

No obstante, lo amplio del alcance del planteamiento hace necesario precisar dimensiones de comprensión del Nuevo Liderazgo, para lo cual se presentan las siguientes definiciones del término:

Tabla 5: Definiciones de Nuevo Liderazgo

Dimensión	Definición
Nuevo liderazgo como forma de concepción del individuo	<p>El nuevo liderazgo es una forma de concepción del individuo a partir del reconocimiento de sus capacidades, la potencialidad de su creatividad y las múltiples posibilidades de construir, deconstruir y volver a construir realidades, lo que hace de los individuos la expresión y reflejo de las sociedades y con ello las creencias, formas de producción, además de los conflictos y sus estrategias para abordarlos y tramitarlos.</p>
Nuevo liderazgo como escenario en la construcción de ciudadanía	<p>El nuevo liderazgo es un escenario facilitado de forma intencional con el propósito de promover la interacción entre actores, el reconocimiento de la individualidad y de la identidad ciudadana en la interacción, la influencia entre intereses y la disposición de herramientas para la construcción de acuerdos. En este sentido, el Nuevo Liderazgo es la oportunidad para que los individuos se reconozcan como ciudadanos en la interacción,</p>

Dimensión	Definición
	<p>la controversia y la deliberación frente a los asuntos públicos, el conflicto entre intereses y el desarrollo de espacios de negociación y acuerdo acerca de decisiones que aún sin satisfacer completamente a todas las partes, si les permita a todos sentir que reciben beneficios, al tiempo que aportan al destino individual y la construcción de comunidad.</p> <p>En este punto el Nuevo Liderazgo se concibe como la posibilidad de los ciudadanos de aportar desde el desarrollo y ejercicio de sus capacidades, la posibilidad de la difusión de su experiencia, con la vocación e interés de transformar el liderazgo como una condición colectiva y no en cabeza de unos pocos individuos, al promover el saber, la reflexión y la actuación en beneficio común.</p>
<p>Nuevo Liderazgo como respuesta a la crisis del Estado</p>	<p>La crisis del Estado se arraiga en la noción de este como forma de organización superior que agrupa el interés colectivo y protege sin condiciones, lo que ha otorgado a través del derecho y es el respeto por el individuo y el derecho humano.</p> <p>Las crisis económicas en las cuales el Estado no ha sido oportuno en su acción debido a su rol de institución vigilante al margen de las relaciones del mercado, la contención de los</p>

Dimensión	Definición
	<p>migrantes y la protección de los nacionalismos, la creciente corrupción y evidencia de la apropiación particular de los bienes y los intereses públicos, desdibujan la legitimidad, incondicionalidad y obediencia de los individuos asociados bajo el ordenamiento del Estado.</p> <p>En este sentido el Nuevo Liderazgo se concibe como una forma de articulación de interés de los individuos en rescate de la construcción de consensos legítimos, en el seno de las comunidades, tomando como escenarios de construcción de la autoridad las capacidades argumentativas de las personas, la acción a favor del interés público y la conducta con arreglo a la buena fe y la conciencia acerca del bien común.</p>
<p>Nuevo Liderazgo como argumento en la construcción corresponsable de futuro</p>	<p>El Nuevo Liderazgo es un argumento construido en el presente, a partir de las expectativas, intereses y vivencias de los miembros de la comunidad, atendiendo la conciencia acerca de la imposibilidad de alcanzar la plenitud de la vida en soledad, lo que implica la continua acción de considerar intereses propios y ajenos como un escenario de tensiones y concesiones de los individuos y comunidades en la búsqueda y construcción de un escenario político garante de derechos y promotor de deberes.</p>

Dimensión	Definición
	<p>Entre estos escenarios de tensión, el Nuevo Liderazgo es un planteamiento que se inscribe en la idea de promover escenarios de desarrollo sustentable, frente a la importancia de procurar la conservación de los recursos necesarios para la vida de las próximas generaciones, es decir, ser la voz de los que aún no nacen, y construir las instituciones y formas sociales y productivas como forma justa y equilibrada de relevo, facilitando a los futuros habitantes la potencialidad de bienestar y construcción de futuro.</p>
<p>Nuevo Liderazgo como herramienta de gestión pública</p>	<p>Finalmente el Nuevo Liderazgo es una herramienta de la gestión pública, orientada al desarrollo armónico y constructivo entre servidores y colaboradores de la Gobernación de Cundinamarca, enfatizando en el desarrollo interactivo e interdependiente de las capacidades necesarias para la generación de valores públicos, reconocidos y apreciados por los ciudadanos al atender sus expectativas, intereses y necesidades, en respuesta de la construcción del bien común, el desarrollo como condición equilibrada de progreso presente y sustentabilidad para las generaciones futuras.</p>

Fuente: elaboración propia

9. Fundamentos del Nuevo Liderazgo

Los fundamentos del Nuevo Liderazgo se definen como las estructuras fundamentales sobre las cuales se apoya el desarrollo del concepto y cuya comprensión e instrumentalización articulada facilitará la difusión del concepto y su capacidad de adaptarse a distintos contextos institucionales y ciudadanos.

103

9.1. Talento humano – Las personas

El Nuevo Liderazgo se centra en las personas como el eje fundamental de su acción, comprendiendo que son las personas y las comunidades son los destinatarios de los procesos de desarrollo de capacidades y quienes en términos concretos experimentan el desarrollo, el cual resulta ser un referente de orientación de las expectativas y un motivante respecto de la forma en que individuos y sociedades definen lo deseable y eligen las formas de satisfacer sus necesidades.

Frente a esto se puede decir que el Nuevo Liderazgo parte como eje fundamental de los individuos, en quienes reconoce la capacidad de construir formas racionales de entender la realidad y es allí mismo en donde se da su definición y posible transformación.

Bajo el enfoque del Nuevo Liderazgo se entiende a las personas, comunidades y su entorno como los integrantes de un solo sistema, en el cual la conciencia social y la acción institucional acerca de su relación de interdependencia e influencia recíproca determina la composición, proyección, sostenibilidad y florecimiento de las sociedades en correlación con los elementos de su entorno.

9.2. Enfoque Sistémico

Personas, sociedades y recursos naturales integran el mismo sistema vivo, cuyos alcances no se limitan a los márgenes institucionales de las entidades territoriales. Aún más, estos se extienden de forma global, lo cual pone de manifiesto que el destino de los habitantes de Cundinamarca implica la composición de dinámicas globales relacionadas con la gestión de los recursos naturales, las configuraciones económicas, políticas y culturales. A su vez, Cundinamarca, como referente institucional, es un determinante de los órdenes globales y en esto radica la importancia de comprender y dinamizar nuevas formas de comprender la acción política como una acción humana integral, global y sistémica.

104

Es entonces necesario precisar que el Nuevo Liderazgo, como plataforma política a partir de la cual promover y poner en práctica el enfoque sistémico, es una forma de ampliar las fronteras del conocimiento, desplegar las estructuras cognitivas de los ciudadanos y el fundamento para la construcción de una base ética fundamentada en la compasión como expresión comunitaria global y entendida como la consideración a otros como destinatarios de las acciones individuales y colectivas y a su vez como receptores de la acción de otros en otras latitudes y contextos globales.

En este sentido, el enfoque sistémico implica una configuración del concepto desarrollo arraigado en el territorio como un campo de relaciones entre individuos más allá de los marcos del Estado Nación y los cuales inscriben necesarios puntos de diálogo, encuentro, negociación y solidaridad global.

Así, el Nuevo Liderazgo articula desarrollo, territorio y conocimiento, como la clave para la comprensión y exploración de nuevos paradigmas que, lejos de los modelos depredadores de los ecosistemas y las comunidades, incursione en una ecología del pensamiento integrada por individuos, recursos naturales, ancestros e identidad local como recursos para la conexión e interlocución global y el reconocimiento de nuevas formas de comprensión del desarrollo fundamentada en la vida sagrada de las personas, las comunidades y sus entornos.

9.3. Seguridad Humana

El Nuevo Liderazgo se fundamenta en el reconocimiento, el respeto, la protección y la restitución de los derechos humanos, considerando al Estado como institución garante de su ejercicio y preservación. De esta forma el goce efectivo de los derechos, así como la generación de condiciones para su goce efectivo es el eje primordial del Nuevo Liderazgo, en el cual se conciben las personas como titulares y a su vez responsables del ejercicio del derecho, en tanto su protección es una tarea de interés fundamental de la sociedad.

La concepción de goce efectivo de derechos se fundamenta en la generación de condiciones de confianza e integridad en todas las personas, lo cual permite focalizar y priorizar en la atención de grupos poblacionales vulnerables y vulnerados, reconociendo sus diferencias, particularidades y situación objetiva, a partir de un enfoque de seguridad humana.

La concepción de seguridad humana plantea una perspectiva holística de la seguridad que busca proteger la esencia vital de la vida humana, que realza la libertad y realización del ser humano con una orientación prospectiva y preventiva.

La seguridad humana busca la protección de las libertades fundamentales que constituyen la esencia de la naturaleza humana.

De acuerdo a la Comisión de la Seguridad Humana (ONU), la seguridad humana busca proteger al ser humano contra las situaciones y las amenazas críticas (graves) y omnipresentes (generalizadas). Emplea procesos que se basan en la fortaleza y las aspiraciones del ser humano. Propende por la creación de sistemas políticos, sociales, medioambientales, económicos, militares y culturales que, combinados, “brinden al ser humano las piedras angulares de la supervivencia, los medios de vida y la dignidad” (Comisión Seguridad Humana, 2003-4).

El campo de acción del enfoque de la seguridad humana se centra en la persona humana, como finalidad en sí misma y no en el Estado, el cual pasa a ser un medio. Aspecto que se opone al concepto de seguridad nacional donde su finalidad es el Estado, su orden y permanencia. La seguridad humana se encuentra estrechamente ligada con el desarrollo humano y el goce efectivo de los Derechos Humanos, a partir de incluir dicho enfoque en la hechura de las políticas públicas (Pérez de Armiño, 2015).

En este sentido el Nuevo Liderazgo se soporta en la seguridad humana y sus pilares fundamentales para promover la protección de los derechos humanos y la generación de las condiciones para su ejercicio:



1. El primero se centra en la libertad frente a la miseria. Busca la satisfacción de la necesidad humana y un mínimo de bienestar y desarrollo humano (seguridad alimentaria, seguridad sanitaria y seguridad medio ambiental).

2. El segundo se centra en la libertad frente al miedo y el temor. Busca la protección ante la violencia física en medio de conflictos armados internacionales e internos. También se le conoce como el enfoque restringido de la seguridad humana. En sus avances se ha incorporado toda forma de violencia física, como la violencia intrafamiliar o la violencia de género.

3. El tercero se centra en la libertad misma para vivir en dignidad. Integra los derechos civiles, políticos, sociales y económicos en pro del ejercicio real de la dignidad humana.

Estos tres pilares se centran en la seguridad de las personas y las comunidades, más allá de las amenazas producidas por la violencia física, incluyendo otras amenazas que afectan la dignidad humana, de tipo económico, político, social, cultural y medio ambiental. En este sentido, la seguridad no puede alcanzarse mediante la confrontación y el uso de las armas, sino mediante otros mecanismos sociales y políticos como la confianza, la cooperación y la gobernanza democrática.

Este enfoque de la seguridad humana, en el cual se apoya el Nuevo Liderazgo, implica no solo pasar de la visión de la seguridad del Estado como fin, a la seguridad de las personas y comunidades humanas, lo que implica anteponer el ser humano y su dignidad a cualquier ente en materia de seguridad, dado que la empresa y las corporaciones, han reemplazado al ser humano mismo como sujeto primigenio a proteger por parte de la acción de los Estados.

Desde este enfoque de la seguridad humana, el Estado y el Mercado han de estar al servicio del ser humano y las comunidades y no al contrario, por lo cual es deber del Estado ser un promotor del desarrollo humano y un mediador entre los intereses del Mercado y la Sociedad desde un enfoque preventivo y prospectivo.

Esta visión también implica enfatizar en la idea de que hoy el ser y la comunidad humana se desenvuelven ante todo en redes locales territoriales y desterritorializadas (globales). Lo cual plantea la necesidad de abandonar la idea de llevar el Estado a lo local y dar paso, a la construcción de Estado desde y para lo local territorial y desterritorializado (Ej. Comunidades de sentido – ambientalistas, pacifistas, activistas políticos, movimientos culturales y académicos, etc.) en contextos globalizados.

Gráfica 2: Seguridad humana



Fuente: elaboración propia

9.4. Desarrollo territorial con enfoque regional

El Nuevo Liderazgo reconoce al Departamento de Cundinamarca como una organización pública territorial, cuyo rol fundamentalmente se centra en facilitar las condiciones y los factores necesarios para que las personas y las comunidades puedan incluirse de forma activa, determinante y protagónica en la definición de su destino.

En este sentido el Departamento y las entidades del Estado son actores institucionales públicos, que interactúan de forma corresponsable con los ciudadanos en la construcción y el despliegue de un modelo de desarrollo apropiado y pertinente a las expectativas y condiciones de bienestar objetivo y subjetivo de las personas.

Lo anterior implica, para la administración departamental, el desarrollo de capacidades de su talento humano, de tal forma que se generen en este las capacidades necesarias para actuar de forma cercana al ciudadano y hacer de este y sus puntos de vista una referencia en la orientación de los esfuerzos y los recursos públicos.

De esta forma la actuación pública cercana a la ciudadanía es una condición necesaria para la interacción, la generación de valor público y la construcción de confianza y legitimidad de la ciudadanía respecto del rol del gobierno y su utilidad en la cotidianidad y el desarrollo.

Este rol del Departamento como gestor de los intereses ciudadanos se complementa con la capacidad de generar acuerdos multinivel que impliquen una fluida comunicación entre entidades territoriales y desde ésta con ámbitos nacionales, teniendo como referencia la construcción de acuerdos sostenibles, la identificación de asuntos de alcance regional y la promoción de un desarrollo territorial sostenible, eficiente, equilibrado e incluyente.

De esta forma el Nuevo Liderazgo promueve los gobiernos de la concertación para el bienestar y el desarrollo, a partir de un liderazgo compartido, fundamentado en la resignificación del territorio, las provincias, formas asociativas intermunicipales, a partir de las cuales generar nuevas lecturas de las capacidades y la construcción de sinergias territoriales, lo cual plantea la necesidad de hacer del Departamento una organización pública con un fuerte rol de componedor, generador de acuerdos y garante de compromisos.

De otra parte, el nuevo Liderazgo asume el ejercicio del poder, con la vocación de construir redes horizontales que incluyan a los ciudadanos, sus organizaciones y las entidades territoriales, a partir de las cuales discurrir información, cooperación y armonización de intereses de los ciudadanos, de tal forma que el gobierno contribuya a la construcción equilibrada de proyectos individuales y construcción de referentes colectivos sostenibles y exitosos.

9.5. Gobernanza

El Nuevo Liderazgo propone la profundización de la gobernanza como la capacidad de la comunidad de desarrollar competencias, a través de las cuales sus miembros contribuyan de forma efectiva al cumplimiento de los objetivos del Estado y de esta forma, la

democratización del Estado sea el resultado del desarrollo de las potencialidades de las personas y que sean estas desde diversos ámbitos de la sociedad quienes generen las condiciones para el ejercicio de derechos, vías a la satisfacción de necesidades, a través de la producción de bienes y servicios en condiciones responsables y de calidad.

El concepto de buena gobernanza, desde la mirada europea (COM, 2001), hace un especial énfasis en la transparencia, la rendición de cuentas, el desarrollo de los derechos del Estado liberal y en los sistemas constitucionales de pesos y contrapesos (Villoria, 2012), La buena gobernanza se ha venido consolidando desde los trabajos neo institucionales respecto a la pregunta por las “buenas instituciones”, es decir, reglas del juego legítimas, equitativas, eficientes, estables y flexibles (North, 2005). La pregunta por las “buenas instituciones”, se suma al concepto de gobernanza, donde el Estado no se entiende como el único actor protagónico de la dirección, gestión y resolución de los problemas relevantes de la sociedad contemporánea (Aguilar, 2006).

El concepto de “Buena Gobernanza” avanza en forma significativa frente al concepto de “Buen gobierno” (Osborne y Gaebler, 1992). Se podría decir que de la fusión de los conceptos de “buenas instituciones” y “gobernanza”, emerge el concepto de “buena gobernanza”. Y en este sentido Villoria (2012) la define como:

“(El) conjunto de reglas, procesos y conductas que afectan a la forma en la que se ejerce el poder, en concreto, en lo relacionado con la apertura, la participación, la rendición de cuentas, la eficacia y la coherencia” (Villoria, 2012).

Esta definición está en la línea de lo establecido por la Comisión Europea, en su trabajo denominado “El libro blanco de la Gobernanza” (COM, 2001), que definió cinco principios básicos de una buena gobernanza: 1) apertura, 2) participación, 3) responsabilidad, 4) eficacia, y 5) coherencia. Solo que, al reemplazar la responsabilidad por la rendición de cuentas, incorpora a la concepción el deber de los gobiernos de crear valor público y rendir cuentas (responsabilidad), el derecho de la sociedad a exigir resultados y rendición de cuentas.

10. Principios del Nuevo Liderazgo

Los principios del Nuevo Liderazgo se definen como los elementos que caracterizan sus alcances y alrededor de los cuales se concentra la construcción articulada entre gobiernos, comunidades, ciudadanos y servidores públicos, con miras a la generación de procesos democráticos, incluyentes y corresponsables en la construcción valor público y para ello, la formulación de instrumentos y escenarios de gestión efectivos y acordes con la características diversas de las poblacionales y territorios del Departamento de Cundinamarca.

10.1. Rendición de cuentas

La rendición de cuentas como responsabilidad (Estado) por un lado y como exigibilidad (Sociedad) por el otro, plantea el reto para el Estado frente a la Sociedad de desarrollar información cualificada, abierta, comprensible y oportuna (cuantitativa – cualitativa) frente a la acción o no del aparato estatal.

Por lo anterior, este contexto de definición y delimitación conceptual del Nuevo Liderazgo, integra la rendición de cuentas y las diversas expresiones y formas de llevarla a

cabo, como un elemento fundamental en su propósito de construcción de ciudadanía activa y administración pública confiable y responsable.

De esta forma el Nuevo Liderazgo se acerca al concepto de la buena gobernanza, en materia de rendición de cuentas, lo que implica también desarrollar procesos de formación ciudadana que posibiliten:

“... El desarrollo de saberes, habilidades y prácticas para interpretar y analizar datos e información gubernamental; descifrar y cuestionar justificaciones y relatos oficiales; desarrollar destrezas argumentales para posicionar posturas en el discurso; y conocer las rutas de acción para exigir sanciones (y reparaciones) frente a la vulneración de sus derechos por parte de los actores gubernamentales.” (Chica, 2013: 18)

Por otra parte, autores como Dussauge (2009), han impulsado una nueva tendencia en torno al posicionamiento de valores del público que renuevan discursos como los de Ostrom (2003) o Kliksberg (2002), frente a las concepciones de capital social³ y se alinea con el denominado Nuevo Servicio Público, NSP, el cual se puede resumir en estos tres elementos:

1. La incorporación del Internet y estructuras mediadoras virtuales; 2. El énfasis en experiencias de organizaciones civiles y participación ciudadana informal como opuesto a las formas tradicionales de participación; y 3. La colaboración horizontal entre ciudadanos y gobierno como opuesto a una relación más formal caracterizada por la relación jerárquica (Mariñez, 2013: 1).

³ “El concepto de capital social pone el acento sobre varios factores que no son nuevos, pero que generalmente fueron pasados por alto durante el auge de la economía neoclásica y las teorías de la elección racional: confianza y normas de reciprocidad, redes y formas de participación civil y reglas o instituciones tanto formales como informales...” (Ostrom, 2003:1)

Los valores de lo público desde la mirada de Dussauge se alinean con las denominadas C's (Confianza, Corresponsabilidad, Concurrencia, Colaboración, Cooperación, Comunicación y Coordinación) o valores socio políticos frente a los valores económicos o las denominadas E's (Eficiencia, Eficacia, Efectividad y Economía) que han imperado de manera reiterada en las concepciones de la gestión pública.

Gráfica 3: Los valores de lo público

114



Los elementos de las denominadas C's, más que un viraje semántico (de las "E's" a las "C's"), implican un redimensionamiento de la gestión pública en el que lo económico deja de ser el fin de la gestión y pasa a ser un medio al servicio del desarrollo de valores socio políticos.

Los retos que enfrenta hoy la administración pública están asociados a resolver el problema de la confianza⁴, es decir aprender a crear y gestionar confianza. Este es el punto de

⁴ La pregunta por la confianza fue abordada por Max Weber al interpretar la confianza como una condición para que las relaciones sociales sean duraderas (weber, 2005). Francis Fukuyama (1998) comprende la confianza como un capital social, es decir como un "conjunto de valores o normas informales compartidas entre los miembros de un grupo, que permiten la cooperación entre los mismos" y posibilitan en desarrollo.

Niklas Luhmann, desde otra orilla teórica, reabre la discusión e enriquece el concepto de confianza, con la pregunta "... si es aconsejable para los sociólogos empelar términos y conceptos sacados del

partida para desarrollar buena gobernanza, puesto que la confianza posibilita el desarrollo de la corresponsabilidad para el ejercicio de los derechos y los deberes ciudadanos, en el cual los derechos de los ciudadanos se configuran en las responsabilidades del Estado.

Frank Fischer (2009) en la primera parte de su libro “Democracy and Expertise”, explora el rol de la experticia de las políticas en una sociedad democrática y en particular lo referente a la experiencia profesional y la participación ciudadana en el ámbito público. Por lo cual aborda las relaciones entre los expertos, los políticos y los ciudadanos, desde la perspectiva de la democracia deliberativa en los contextos contemporáneos.

115

En este sentido el Nuevo Liderazgo, apoyado en la buena gobernanza, plantea examinar las tensiones entre los diversos expertos (gubernamentales y políticos, jurídicos, económicos y empresariales, científicos y tecnológicos, sociales y culturales, etc.) con los ciudadanos. Esto con el propósito de diseñar políticas y estrategias de una manera más colaborativa frente a los problemas socialmente relevantes.

Los problemas socialmente relevantes y los entornos complejos en que se desenvuelven, así como la aplicabilidad de la democracia, requiere cada vez más de expertos

uso común o del ámbito tradicional de la ética.” (Luhmann, 1996: 3). Luhmann ve ventajas en un vocabulario común con el mundo social al formular teorías e invita a formular una teoría propia que en el caso de la confianza, para su época, ve de actualidad (y lo sigue siendo), y señala un abismo entre la teoría y el trabajo empírico al respecto. Por lo cual cobra interés plantear la pregunta por la gestión de la confianza en la gestión pública.

La confianza se asocia con los términos de credibilidad, esperanza y familiaridad. Desde Luhmann (1996) se asocia la credibilidad como un producto de constatación del pasado – presente, en tanto que la confianza se orienta hacia el presente – futuro. Tanto en la credibilidad como en la confianza, operan creencias, pero en la confianza se evidencian expectativas que definen límites, planteando un sistema social de confianza – desconfianza, donde la confianza como un adentro reduce la complejidad del sistema y la desconfianza inscribe un horizonte presente – futuro complejo e incierto, frente a la predictibilidad de la acción.

y especialistas, pero esto mismo pone en tensión la democracia, al volver periférico al ciudadano en la real toma de decisiones.

¿Importa lo que los ciudadanos piensan, sienten, dicen y hacen? El planteamiento del Nuevo Liderazgo, respecto de su relacionamiento, reconoce su naturaleza democrática y de esta forma, reconoce que en una sociedad democrática, este es el centro de la cuestión y en tal sentido una buena gobernanza requiere de un alto grado de innovación para la devolución del poder político a los ciudadanos, en la que los expertos sean facilitadores de la democracia deliberativa y los ciudadanos finalmente decisores con incidencia en la acción pública.

La buena gobernanza también afronta problemas de coordinación, y en el ámbito gubernamental esto no es un tema nuevo, pero son generalizados por la proliferación de agencias con sentido único, con sus falencias de comunicación intra e inter gubernamental o en función de abordar y solucionar problemas de mayor complejidad (wicked issues), que no son abordables por los mecanismos de coordinación jerárquica funcionalista.

La coordinación así vista se entiende como un proceso de conflicto y negociación que se hace complejo en tanto se involucra un mayor número de actores público privados.

Por último, la buena gobernanza implica asumir retos en materia de colaboración y cooperación que aluden a pensar el Estado en lógicas de interrelaciones en contextos heterogéneos, entre el sector público, el sector social y el sector privado hacia la consecución de objetivos comunes.

Lo anterior induce a pensar el Nuevo Liderazgo, como una forma de gobierno no jerarquizada sino en red, promueve la construcción de un esquema institucional basado en la

capacidad del gobierno para principalmente motivar a actores sociales y privados en su participación en la red, y dentro de ella a generar procesos de negociación de acuerdos y resolución de conflictos, en otras palabras, motivar trayectorias de inter dependencia, sin dejar de lado márgenes de autonomía.

10.2. Gestión para Resultados en el Desarrollo

117

La Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD) se entiende como una estrategia enfocada en el uso de la información sobre desempeño para la toma de decisiones a fin de mejorar la eficiencia y la efectividad de los gobiernos en la generación de resultados que promuevan el desarrollo económico y social. La GpRD es una estrategia que facilita el logro de los objetivos y metas de los planes de desarrollo al enfocarse en la medición de resultados.

La GpRD emerge de una serie de debates sobre desarrollo que se dieron en el seno de diferentes agencias de la Organización de Naciones Unidas, ONU y de organismos multilaterales como el Banco Mundial, BM, el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, y el Fondo Monetario Internacional, FMI.

La GpRD está siendo aplicada por diversos gobiernos, tales como Estados Unidos, El Reino Unido, España, Alemania, Nueva Zelanda y Australia; y en el ámbito latinoamericano, gobiernos como México, Chile, Brasil y Colombia. Estos últimos tienen en común el presentar los mejores indicadores en su implementación y el de ser asistidos por organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, el cual apoya con asistencia técnica en el marco de líneas de crédito para el desarrollo.

En este sentido el Nuevo Liderazgo, al adoptar los postulados del La GpRD se orienta

a la superación de problemas administrativos propios de la administración pública tradicional, proponiendo cambios en la gestión gubernamental y dando un especial énfasis en los resultados e impactos que se logran a favor de la satisfacción y bienestar de los ciudadanos.

El Banco Mundial, en su informe de 1997, plantea que el Estado debe ante todo ser eficiente y ante todo eficaz o estar orientado hacia resultados, lo cual se logra mediante (Banco Mundial, 1997):

- El rediseño de sus instituciones;
- Una mayor y mejor participación ciudadana en cada uno de los niveles del desarrollo de las políticas públicas;
- Una mayor transparencia en la actuación de la administración;
- Una mayor responsabilidad y medición de resultados por parte de la administración; y
- Procesos de rendición de cuentas de la administración sobre sus actividades (accountability). (Banco Mundial, 1997)

De esta forma el Nuevo Liderazgo hace énfasis en la superación de problemas relevantes como la superación de la pobreza, el crecimiento económico sostenible, el mejoramiento en la calidad de vida, el incremento de la esperanza de vida, el aumento de los promedios de escolaridad, la disminución del costo de operación gubernamental y el mejoramiento de la definición y medición de los resultados de desarrollo por parte de las instancias estatales y supra estatales.

El Nuevo Liderazgo, en el marco de la GpRD, hace énfasis en la medición de los

resultados de la gestión en términos de logro de objetivos y metas. Sirviendo como instrumentos de verificación y priorización de avances en cuanto al grado y porcentaje de resultados alcanzados en pro de beneficios para las poblaciones objetivo.

De esta forma el Nuevo Liderazgo promueve el desarrollo de capacidades de actores institucionales públicos, privados y comunitarios, quienes potencialmente orienten sus acciones a la creación de valor público mediados por la puesta en uso de instrumentos de gestión y tecnologías de la información y las comunicaciones, TIC's, en forma colectiva, coordinada y complementaria, para cumplir los objetivos anteriormente señalados.

10.3. Conocimiento para la toma de decisiones

La gestión del conocimiento es una capacidad de las organizaciones para administrar la información de su entorno y ponerla al servicio del cumplimiento de su objeto misional y con ello satisfacer las necesidades y las expectativas de las personas y comunidades que esperan respuestas pertinentes y oportunas.

En este sentido, el Nuevo Liderazgo se fundamenta en el reconocimiento del territorio como al ámbito cotidiano y fundamental de las personas y las comunidades y de cuyo conocimiento depende el desarrollo de acciones relacionadas con la construcción de identidad, la satisfacción de necesidades y la generación de ambientes seguros, sostenibles, confiables y confortables para las personas.

El conocimiento y reconocimiento del territorio, implica la construcción de distintas dimensiones para su lectura. Lo anterior implica reconocer el concepto de región, o más bien,

regiones, las cuales reconocidas como unidades constituidas por las personas y su entorno, lo que nos remite al concepto de región de vida, el cual es un instrumento fundamental para el conocimiento, la comprensión, el desarrollo de conciencia y la transformación de comportamientos, conductas y actividades, orientadas, a la sostenibilidad del territorio y la preservación de la distintas expresiones de vida y memoria contenidas en él.

De esta forma, la gestión del conocimiento se orienta, entre otros aspectos, a la planeación del territorio, como condición fundamental para la toma de decisiones de forma eficiente y atendiendo los mejores arreglos entre asentamiento y actividad humana, en comunión con la preservación de los valores ambientales y culturales necesarios para su existencia.

10.4. Gobierno Abierto

Los fundamentos del Nuevo Liderazgo consideran la transparencia como una capacidad construida entre entidades públicas y ciudadanía, a partir de la cual las primeras tienen la suficiencia argumentativa y el compromiso político de mostrar su gestión, los resultados e impactos, así como argumentar los costos de su logro, y de otra parte una ciudadanía con las competencias para la comprensión y la interlocución en un escenario de dialogo y solicitud de cuentas.

El Nuevo Liderazgo apela a los principios del Gobierno Abierto como una forma de generar las condiciones institucionales para la promoción de la participación responsable que conduzca a las ciudadanas, ciudadanos y organizaciones sociales a evaluar racionalmente lo que hacen sus autoridades y contribuir al mejoramiento de la gestión pública, como sería el

caso de la gestión de los proyectos y en este sentido facilitar las condiciones para el ejercicio ciudadano del derecho a vigilar la forma en que la administración pública y los particulares con responsabilidades públicas, prestan sus servicios y administran los recursos públicos.

De esta manera, la promoción de estos instrumentos es la forma de involucrar a los ciudadanos en la construcción de una gestión pública más eficiente, eficaz, transparente y en consecuencia aportar al mejoramiento continuo de las condiciones de vida de los habitantes y al fortalecimiento de la participación, al hacer de ella un mecanismo de transformación positiva de las realidades colectivas.

El concepto de “Open Government” o Gobierno Abierto se alinea con el concepto de Buena Gobernanza, dado que hace énfasis en el estudio de las relaciones Estado – Sociedad. A su interior se destacan otras tres políticas de gestión, junto a las políticas de buena gobernanza (ya abordada), que le dan sustento: las políticas de gobernanza regulatoria, las políticas de participación ciudadana y las políticas de eficiencia de la gestión pública (Villoria, 2012).

Las políticas de gobernanza regulatoria hacen referencia a la capacidad del gobierno para ejercer sus competencias regulatorias mediante el uso de la información pública como medio para el desarrollo de programas y procesos de toma de decisiones en pro del beneficio colectivo. La gobernanza regulatoria, implica desarrollos de apertura de datos (Open Data) y re utilización de los datos por medio de mecanismos y sistemas que permitan procesar los datos en códigos abiertos y en “lenguaje de máquina” (Villoria, 2012).

En este sentido el Nuevo Liderazgo se inscribe en el marco de las políticas de participación ciudadana, explorando nuevos caminos más allá de la democracia electoral representativa, donde su referente es la participación concreta de actores no gubernamentales en cada componente de los procesos de diseño, dirección, ejecución, control, seguimiento y evaluación de políticas públicas. La participación ciudadana plantea la apertura de espacios y mecanismos comunicacionales dialógicos y deliberantes contruidos a partir de la apertura de datos e información pública (Villoria, 2012).

Las políticas de eficiencia de la gestión pública, incorporan tres elementos a la gestión pública: plataformas tecnológicas, aplicativos para dispositivos móviles (apps) y plataformas digitales colaborativas. Los datos y la información adquieren nuevos roles en la gestión pública dado que al ser procesados y alimentados también por los ciudadanos y demás actores no gubernamentales generan nuevas trayectorias en cuanto al diseño y demás componentes de las políticas públicas (Villoria, 2012).

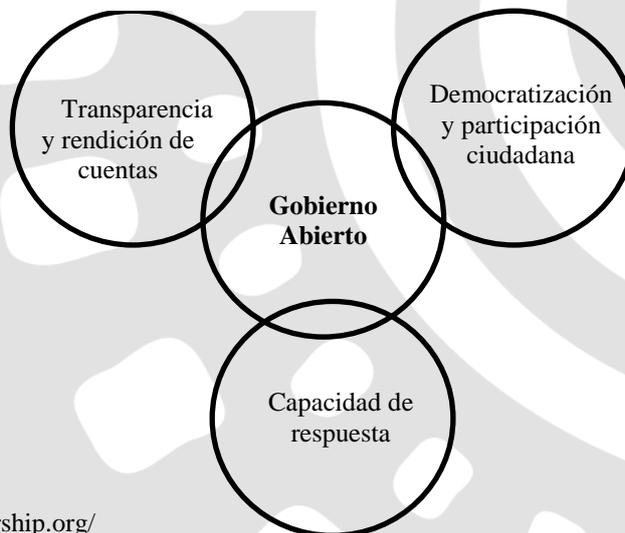
Por otra Calderon y Lorenzo (2010), plantean que una de las características del gobierno abierto es establecer una conversación permanente con los ciudadanos, empleando los avances en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, TIC, con el propósito de identificar lo que estos dicen y solicitan, para sí poder tomar decisiones basadas en sus necesidades y preferencias.

El uso de las TIC también es clave para solicitar y facilitar la colaboración de los ciudadanos y los servidores públicos respecto a la provisión de bienes y servicios públicos, así

como para comunicar las decisiones y acciones gubernamentales de forma abierta y transparente.

La alianza para el gobierno abierto (OGP – Open Government Partnership), es una iniciativa multilateral lanzada en el año 2011 y busca proveer una plataforma internacional para el desarrollo de reformas gubernamentales hacia la rendición de cuentas, la participación ciudadana, la apertura democrática y el mejoramiento de la capacidad de respuesta de los gobiernos hacia sus ciudadanos.

Gráfica 4: Gobierno abierto



Fuente: : <http://www.opengovpartnership.org/>

A partir del año 2012 Colombia hace parte de los 60 países que hoy conforman la alianza para el gobierno abierto (OGP) y ha desarrollado una agenda en la materia.

Dicha agenda se ajusta a la declaración de principios de la OGP y reconoce diferentes iniciativas que el Estado colombiano ha venido desarrollando en el presente siglo.

En este sentido si la transparencia es entendida como un elemento constitutivo de la gestión democrática, esta requiere de mecanismos como la rendición de cuentas para hacerla real y efectiva.

Por otra parte, si se entiende la rendición de cuentas como la obligación de todo gobernante (y en general de todo servidor públicos) de informar y justificar sus actuaciones, dicha información divulgada debe ser transparente, en términos de verificar su existencia y poseer plena accesibilidad, a la vez que pueda ser libremente utilizada por los distintos grupos interesados.

10.5. Calidad y calidez del talento humano al servicio de la administración pública

El Nuevo Liderazgo es un enfoque de gestión del talento humano, fundamentado en el fortalecimiento de la organización pública a partir de la identificación de los ciudadanos como los destinatarios finales de los esfuerzos y la acción pública.

El eje motor y a partir del cual proyectar el Nuevo Liderazgo es el talento humano identificado como la ciudadanía y sus capacidades y los servidores públicos y sus competencias para dinamizar la acción ciudadana. En este sentido, los servidores públicos y el desarrollo del talento y las destrezas para la generación de valor público, es un objetivo principal de los planteamientos del Nuevo Liderazgo y uno de sus principales objetivos.

De lo anterior, el Nuevo Liderazgo traza como finalidad del Estado y en este caso la Gobernación de Cundinamarca, en tanto agente de su objeto, la generación de las capacidades del talento humano al servicios de la Administración Pública del Departamento de Cundinamarca, a la atención de los ciudadanos, el buen trato y la generación de respuestas

sencillas y soluciones apropiadas, involucrando a los ciudadanos en su generación, en condiciones de diálogo constructivo y con oportunidad.

De esta forma es necesario promover transformaciones en el talento humano al servicio de las comunidades de Cundinamarca, relacionadas con la identificación de escenarios problemáticos, junto con las comunidades, además de sus alternativas de solución, el desarrollo de lenguajes sencillos, de procesos oportunos y abreviados que le permitan a la administración pública actuar con oportunidad y eficiencia frente a las necesidades y expectativas ciudadanas.

De esta manera se promueve el desarrollo de innovaciones administrativas y organizacionales, que permitan el despliegue de acciones simples y contundentes, articulando respuestas de forma integral y oportuna y teniendo como centro la satisfacción y el bienestar objetivo y subjetivo de la ciudadanía.

125

10.6. Nuevo liderazgo como acción colectiva

El ámbito de la construcción de lo público y, por lo tanto, de la identificación de políticas públicas orientadas al desarrollo, implica el reconocimiento de los intereses que determinan las tensiones sociales en ámbitos como la economía, el medio ambiente y la cultura.

En este sentido, el Nuevo Liderazgo es un escenario de armonización de intereses, fundamentado en la promoción de una cultura política orientada a la construcción de referentes sociales para la acción concertada, la cooperación, la solidaridad y la asociatividad, como estrategia social para la concentración de esfuerzos y la generación de valor agregado.

Implica el desarrollo de acciones formativas a todos los miembros de la comunidad y de las organizaciones en instrumentos para la concertación, la gestión y resolución pacífica de conflictos, la mediación y la observación de acuerdos sociales e institucionales.

10.7. Escenario de encuentro comunitario

Las formas de acción comunitaria en Colombia tienen como un importante antecedente la organización comunal y el desarrollo de proyectos de construcción de obras, que a la fecha atestiguan la fuerza y efectividad de la incorporación de la sociedad de forma organizada en la generación de alternativas de solución y la generación de valor público.

Es por ello que el Nuevo Liderazgo define como un eje específico de su actuación la promoción y dinamización de la organización y la acción comunal, entendiendo esta como la forma democrática en la cual los ciudadanos se asumen como sujetos políticos y asumen un rol directo en el cumplimiento de los objetivos del Estado.

Recientemente, conceptos como gobernanza han venido explorando la necesidad de los estados nacionales occidentales de acelerar el desarrollo de capacidades de las personas y organizaciones particulares, con el objeto de involucrarlos de forma efectiva en la construcción y entrega de valores y bienes públicos, lo cual implica una redefinición del alcance y roles del Estado, así como de la ciudadanía.

De esta forma, el Nuevo Liderazgo es un campo de exploración en el Departamento de Cundinamarca, para el desarrollo de capacidades y la inclusión de las comunidades en la construcción y sostenibilidad de sus destinos y su acción solidaria y colaborativa en la construcción de valores políticos fundamentados en la corresponsabilidad, la autogestión y la

mayoría de edad, como condición de los individuos para asumirse como protagonistas e interlocutores en la construcción y orientación del desarrollo.

11. Forma de actuación del Nuevo Liderazgo

El Nuevo Liderazgo es además de los planteado en los apartes anteriores una forma de actuación y transformación real de las relaciones sociales, la forma de ejercer el gobierno, el ejercicio de la participación ciudadana y la promoción de la relación dente los miembros de la comunidad ciudadana de Cundinamarca, a su interior y de estos con su entorno y su memoria.

En este sentido se ha construido un decálogo de acciones específicas a desarrollar por parte de los ciudadanos, con el apoyo de la Gobernación de Cundinamarca, el rol decisivo de la las entidades territoriales y las organizaciones sociales y de carácter empresarial.

Tabla 6: Formas de actuación del Nuevo Liderazgo

Escenario de actuación	Descripción
NOSOTROS: Redarquías.	<p>El Nuevo Liderazgo se fundamenta en un trabajo orientado a la construcción de redes de trabajo entre pares, entre iguales y con referentes de autoridad fundamentados en la capacidad de las personas de incluir y sumarse al desarrollo de tareas.</p> <p>En ese sentido, las jerarquías, se sustituyen por mecanismos de reconocimiento y actuación corresponsable (Redarquías), donde los ciudadanos de hacen partícipes en la</p>

construcción de lo público en la medida de sus capacidades y para lo cual se requiere del desarrollo de capacidades ciudadanas para el trabajo en equipo.

De la misma manera, formas más complejas de organización también deben ser promovidas y deben tener espacio de participación en la formulación e implementación de políticas públicas.

¿Cómo Hacerlo?

- Rescate y promoción del trabajo comunal, en la cual la institucionalidad pública en Cundinamarca rescate la acción comunal como un generador histórico de obras públicas, proceso de promoción y prevención en salud, desarrollo de procesos educativos en oficios y para la productividad, el cuidado y atención de los hijos de la comunidad, entre otras tareas.
- Fortalecimiento de la capacidad ciudadana y organizacional para la asociatividad productiva, a través de la articulación de cadenas económicas, redes de usuarios de servicios públicos, organizaciones protectoras de recursos públicos (ambientales, veedurías ciudadanas, vocales de

Escenario de actuación	Descripción
	<p>control entre otros)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de capacidades ciudadanas para la participación ciudadana, entorno de experiencias y escenarios concretos de aporte ciudadano con su participación a la satisfacción y mejoramiento de las necesidades de las comunidades. • Desarrollo de capacidades actitudinales y técnicas de los servidores públicos para el relacionamiento con la comunidad promoviendo la inclusión ciudadana en las respuestas y soluciones eficientes.
<p>Articulación, Integración, Servicio Y Cercanía.</p>	<p>El logro de objetivos óptimos y con el uso efectivo y racional de los recursos públicos y el esfuerzo ciudadano requiere de la articulación de planteamientos políticos, instrumentos y esfuerzos a favor del logro de objetivos, la mejora de vida de las comunidades y la generación de bienestar.</p> <p>En este sentido es fundamental, la armonización de instrumentos de gestión pública, los municipios en contexto regionales y los esfuerzo entre unidades de gestión del Departamento, potencializando las capacidades del talento humano al servicio de los ciudadanos del Departamento de</p>

Cundinamarca.

¿Cómo Hacerlo?

- Articulación de orientaciones y armonización de recursos de inversión y funcionamiento entre el Plan Nacional de desarrollo y el Plan Departamental de Desarrollo ya su vez entre estos y los de municipios en contextos de construcción de región y lectura del desarrollo desde criterios de continuidad y unidad territorial.

- Armonización entre instrumentos de Ordenamiento Territorial de municipios, bajo la orientación y directrices departamentales orientadas al fortalecimiento de regiones y generación de un desarrollo seguro, justo equilibrados del territorio sus comunidades.

- Articulación de esfuerzos y recursos entre dependencias que integran la Gobernación de Cundinamarca, en el cumplimiento óptimo de las metas del Plan Departamental de Desarrollo, valorando de igual forma los aportes que pueda hacer tanto el sector público como el privado.

- Acción regional interdependiente en la región

Escenario de actuación	Descripción
	<p>constituida por Bogotá D.C. y Cundinamarca, la cual es quizás uno de los temas más importantes en materia de integración social, económica y cultural en Colombia, lo cual implica articular de forma institucional, funcional y organizacional los ámbitos administrativos, con la intención de maximizar los beneficios de la metropolización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalmente, el servicio y la cercanía de la administración pública de Cundinamarca, con su Gobernador a la cabeza, es un sello distintivo del Nuevo Liderazgo, en tanto promueve la conducta del servicio cercano, consultado y de calidad, como principio de reconociendo y adaptación de la administración a la realidad ciudadana, con el objeto de brindar soluciones prontas y certeras, con programas como Gobernador en Casa.

<p>Cerebro + Corazón</p>	<p>El Nuevo Liderazgo equilibra la construcción intelectual con la sensibilidad y la construcción de valores éticos y morales fundamentales en la construcción de las políticas públicas y la preservación de los elementos cohesionantes de la comunidad ciudadana y política del Departamento de Cundinamarca.</p>
---------------------------------	--

¿Cómo Hacerlo?

Escenario de actuación	Descripción
	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentar un modelo de administración de lo público sobre la base de la argumentación técnica en cumplimiento del principio público de imparcialidad, el cual hace referencia a la necesidad de construir orientadores técnicos que permitan asignar recursos y beneficios públicos. • Involucrar además de los argumentos técnicos, la actitud y emociones de los servidores públicos y otros ciudadanos al desarrollo de las comunidades generando un profundo sentido de pertenencia de los funcionarios para con los administrados y para con el departamento. • Generación de incentivos que promuevan en las comunidades identidad y un sentido de la ciudadanía corresponsable, a partir del cual los ciudadanos cobren plena conciencia acerca de su rol protagónico en la construcción de los espacios políticos y estrategias de desarrollo, al sentir la conquista de lugar relevantes para la participación y la construcción de la sociedad que merecen.
<p>Desarrollo inteligente</p> <p>Porqué, Cómo</p>	<p>La planeación del desarrollo se concibe en el Nuevo Liderazgo como un escenario lúdico, reflexivo, amable con los ciudadanos y generador de movilidad en los servidores públicos.</p>

De esta manera la planeación es un proceso continuo de interrogación, en el cual los ciudadanos, facilitados por la administración pública del departamento, asumen su responsabilidad con la interrogación de la realidad y la construcción de argumentos de acción.

¿Cómo Hacerlo?

- Identificar el “qué”, como las acciones del desarrollo, en donde el Nuevo Liderazgo impulsa procesos de desarrollo humano equitativo, técnico, efectivo, participativo, transparente y sostenible.
- La gobernación de Cundinamarca y sus entidades deben tener como un denominador común el tener absolutamente claro el “porqué”, pues esta pregunta orientada a la identificación de los argumentos de la acción, se convierten en una consecuencia lógica y una respuesta transparente y pertinente para la ciudadanía.
- Finalmente, el “cómo” termina definiendo las acciones prácticas que permitirán materializar el qué. Sin el cómo nuestras propuestas, por buenas que sean, nunca pasarán de ser buenas intenciones.

Escenario de actuación	Descripción
	<ul style="list-style-type: none"> • El cómo del Nuevo Liderazgo tendrá, entre otros, los siguientes principios rectores: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gobierno en contacto inmediato y permanente con la comunidad ○ Generación de sentido de pertenencia en la ciudadanía que los vincule como actores activos del proceso de desarrollo ○ Mecanismos permanentes de rendición de cuentas y de evaluación participativa de programas y proyectos ○ Procesos de capacitación y sensibilización de funcionarios públicos ○ Distribución técnica de los presupuestos, de acuerdo a la actual realidad del departamento y a sus problemáticas y potencialidades. ○ Procesos de interpretación colectiva de la realidad. ○ Utilización de tecnologías de la información en todos los procesos descritos como mecanismos de difusión comunitaria.
Felicidad-Ser	El Nuevo Liderazgo se fundamenta en el concepto de felicidad, entendido este como una condición subjetiva, espiritual

**Escenario de
actuación**

Descripción

y emocional que dinamiza y pone en movimiento las personas alrededor de fuertes y potentes propósitos.

En este sentido le corresponde al Estado, en sus diferentes niveles, entender y facilitar su búsqueda.

¿Cómo Hacerlo?

- Identificar instrumentos de gestión para el diseño de instrumentos de avance en el marco de la política, evidenciando sus avances y la necesidad de sus ajustes.
- Desarrollar acciones que permitan entender y fomentar una “Vida con sentido”
- Generar enfoques diferenciales que facilite la consideración de la diversidad en la concepción y acción en dirección de la construcción del bienestar subjetivo.
- Promover para poblaciones vulnerables y reconocibles en distintos ciclos de vida, espacios de acción e integración alrededor del deporte y la cultura, la promoción de la inteligencia emocional.

135

Creatividad,

El Nuevo Liderazgo promueve la integración entre la

Escenario de actuación	Descripción
Ciencia, Tecnología, Innovación Y Emprendimiento	<p>investigación académica y científica, la innovación y la tecnología al campo de las políticas públicas y de esta forma generar nuevas formas de reconocer, interpretar y actuar sobre la realidad en beneficio de las comunidades y su desarrollo sostenible y acordes con un modelo de desarrollo autentico y fundamentado en la generación de valor público.</p> <p>¿Cómo Hacerlo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articulación de la gestión del conocimiento a la gestión de asuntos públicos y la resolución de problemáticas ciudadanas a través de la invitación a la academia y a los centros de investigación para que participen activamente en los procesos de planeación y ejecución de las políticas públicas. • Soportar el accionar del sector público, en la medida de que sea posible, en la investigación científica y lograr que esta última se dirccione para mejorar la calidad de vida de la población. • Promover el uso de la información, la investigación y la innovación en la gestión pública, aportando herramientas que aporten un importante sustento técnico a las decisiones de

Escenario de actuación	Descripción
	<p>política pública en todos los sectores y que seguramente les darán un mayor grado de asertividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Involucrar la gestión del conocimiento, la ciencia y la innovación en procesos misionales y estratégicos, redundando en mayores y mejores servicios a la comunidad.
<p>Ambientalistas y sostenibilidad</p>	<p>El Nuevo Liderazgo se ha propuesto interpretar al territorio como un sistema vivo que integra un espacio geográfico, unas condiciones biofísicas y una población humana que lo ocupa, planteando en la interacción de todos estos elementos un escenario urgente y pertinente de acción orientada a la sostenibilidad de humana y las condiciones para la vida.</p> <p>¿Cómo Hacerlo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difundir el conocimiento y valores ambientales de la rica diversidad biofísica de los ecosistemas de Cundinamarca, fundamentalmente relacionados con la protección de los páramos, “las fábricas de agua”, el río Magdalena, las montañas cundiboyacenses y el pie de monte llanero. • Reconocimiento de las capacidades y exploración

Escenario de actuación	Descripción
	<p>de las potencialidades de climas, suelos, paisajes, fauna, en un ambiente de riqueza biótica y de abundantes recursos naturales.</p>
<p>Gobernanza, Autoridad + Confianza</p>	<p>EL Nuevo Liderazgo plantea que una de las principales responsabilidades del Estado es gerenciar los recursos de forma cercana a la comunidad, identificando la importancia de su participación, promoviendo la acción corresponsable la comunidad y su participación como fuente de poder del Estado.</p> <p>De esta forma la calidad en las decisiones implicaría hacer partícipes a los ciudadanos y visible la acción pública, generando legitimidad y reconocimiento en la institucionalidad, como patrimonio de las comunidades en ámbitos democráticos y progresistas</p> <p>¿Cómo Hacerlo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar recursos de gobierno abierto como urnas de cristal, redes sociales, veedurías de todo tipo, presupuestos participativos y descentralización, entre otros. • Promover la gestión pública orientada por procesos y con calidad. • Involucrar la participación de la ciudadana en las

Escenario de actuación	Descripción
	<p>decisiones de inversión y gasto, evidenciando la efectividad técnica y responsabilidad moral de la administración pública en el manejo de los recursos públicos.</p>
<p>Dinámicas e inserción Global.</p>	<p>Con el Nuevo Liderazgo se reconoce la necesidad de avanzar en la inserción de Cundinamarca con las tendencias y dinámicas globales en todas las áreas, desde ubicar las buenas prácticas y métodos en todos los sectores hasta entender el papel del departamento frente a una nueva realidad dinámica competitiva global.</p> <p>El destino y bienestar de los habitantes del Departamento de Cundinamarca, implica el reconocimiento de las dinámica globales en ámbitos económicos, políticos, culturales, por lo que reconocer las realidades y considera el Departamento un actor con interlocución en escenarios de internacionalización para la cooperación y el intercambio de experiencias significativas, es un aspecto clave en el desarrollo y avance competitivo del Departamento y la región.</p> <p>¿Cómo Hacerlo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio y aplicación de las buenas prácticas a nivel global, privilegiando los buenos ejemplos de países

Escenario de actuación	Descripción
	<p>latinoamericanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyección del departamento como una región de vital importancia y crecimiento en la escala nacional y regional por su privilegiada ubicación geográfica. • Desarrollo de diálogos y proceso de intercambio con comunidades de práctica, Estados y regiones con características y potencialidades similares y complementarias y a partir de las cuales proyectar prácticas y valores agregados de utilidad a la administración pública, las comunidades y sectores productivos del Departamento.
Paz-conflicto	<p>El Nuevo Liderazgo desde su punto de partida se reconoce como una propuesta capaz de asumir la inmensa responsabilidad de incluir entre sus tareas más relevantes el respeto por la diferencia y la promoción de la paz.</p> <p>Para lograr el anterior fin será necesario diseñar instrumentos de educación y acción que penetren en lo más profundo de la conciencia de la ciudadanía y con el paso del tiempo se logre mitigar, al máximo posible, los comportamientos intolerantes y violentos.</p> <p>¿Cómo Hacerlo?</p>

**Escenario de
actuación**

Descripción

- Desarrollar el concepto de Paz-Conflicto, que corresponde a los retos y nuevos desafíos que generara la firma de un primer acuerdo de paz y el trabajo que se debe hacer desde la administración para atender a las víctimas de la violencia, a las personas que dejan las armas y en la generación de nuevas condiciones sociales que menoscaben las brechas sociales que pueden llegar a convertirse en motivos para reincidir en la conformación de grupos violentos armados al margen de la ley.

141

Fuente: elaboración propia

Referencias

Alvear, D. (2015). *Mindfulness en positivo: La ciencia de la atención plena y la psicología positiva en el camino del bienestar*. Lleida: Editorial Milenio.

Avia, M. D., y Vázquez, C. (1998). *Optimismo inteligente: Psicología de las emociones positivas*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., y Toney, L. (2006). Using self-report



assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2010). La gestión para resultados en el desarrollo Avances y desafíos en América Latina y el Caribe.

Banco Mundial. 2008. Performance-Informed Budgeting in Latin America. Experiences and Opportunities. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Barahona, M. N., Sánchez, A., y Urchaga, J. D. (2013). La Psicología Positiva aplicada a la educación: el programa CIP para la mejora de las competencias vitales en la Educación Superior. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 6 (4), 244-256. Recuperado de http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol6_4/REFIEDU_6_4_5.pdf

Baralt, Jorge, Edgar Rojas y Harold Zavarse. 2003. Contratos de gestión pública como mecanismo de corresponsabilidad y control social: el caso venezolano. En Memorias del VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Panamá: CLAD.

Benjamin, L. T., Jr (Ed). (1992). the history of American Psychology. [Special Issue]. *American Psychologist*, 47(2).

Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2007). Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Cabanas, E. (2013). La Felicidad como imperativo moral. Origen y difusión del individualismo "Positivo" en el capitalismo neoliberal y sus efectos en la construcción



de la subjetividad. (Tesis doctoral). Recuperado de

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662024/cabanas_diaz_edgar.pdf?sequence=1

Carr, A. (2011). *Positive psychology. The Science of Happiness and Human Strengths*.

Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/288205383_Positive_Psychology_The_Science_of_Happiness_and_Human_Strengths

Carr, W., y Kemmis, S. (1986). *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación-acción en la formación del profesorado*. Barcelona: Martínez Roca.

Comisión Europea, COM. (2001) Libro Blanco sobre la Gobernanza Europea. Unión Europea.

Comisión Seguridad Humana. ONU. (2003) Seguridad humana ahora. New York

Chica, S. (2013) La construcción de una administración pública orientada al goce efectivo de los derechos desde un enfoque diferenciado: estudio de caso. El programa regionalizado de la Defensoría del Pueblo en Colombia. XVIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Montevideo, Uruguay, 29 oct. - 1 nov. 2013

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Fluir – Una Psicología de la Felicidad*. España: Editorial Kairos.

Csikszentmihalyi, M., Csikszentmihalyi, I. S. (1998). *Experiencia Óptima: Estudios Psicológicos del Flujo en la Conciencia*. Bilbao, España: Editorial Desclée de Brouwer.

Contreras, F., y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: Una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas* 2 (2). Recuperado de



http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011

Cuadra, L. H., y Florenzano, U. R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología*. Recuperado en

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26400105>> ISSN 0716-8039

Diener, E. (2000). Subjective wellbeing – the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34 - 43.

Diener, M. L., & Diener McGavran, M. B. (2008). What makes people happy? A developmental approach to the literature on family relationships and well-being. *American Psychological Association*.

Diener, M. L., & Biswas-Diener, R. (2008). Material wealth and subjective well-being. *The science of subjective well-being*, 307-322.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.

Fernández-Ríos, L., Vilariño, M. (2016). Mitos de la psicología positiva: maniobras engañosas y pseudociencia. *Papeles Del Psicólogo / Psychologist Papers*, 37(2), 134-142.

Fischer, F. (2009), *Democracy and Expertise*, Oxford University Press, Oxford

Frankl, V. (1963). *Man's Search for Meaning*. New York: Pocket Books.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56 (3) 218-226.

Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13(2), 172-175.

Fredrickson, B. (2009). *Vida Positiva: Cómo superar las emociones negativas y prosperar*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.

Gancedo, M (2008). Psicología Positiva: Posible futuro y derivaciones clínicas. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5645354.pdf>

García López, Roberto. 2008. “La gestión para resultados del desarrollo y el presupuesto para resultados”. Trabajo presentado en la Conferencia Internacional de Presupuesto Basado en Resultados, México D.F.

Gobernación de Cundinamarca. (2018) Políticas públicas de felicidad y bienestar. Recuperado <http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/ConsejeriaFelicidad/ConsejeriaFelicidadDespliegue>

Hefferon, K. & Boniwell (2011). *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*. New York. McGraw Hill International. Edición de Kindle.

Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11, 735-762.

Isen, A. M. (2009). A role for neuropsychology in understanding the facilitating influence of positive affect on social behavior and cognitive processes. *American Psychological Association*.

Jhoseph, S. (2009). Growth following adversity: Positive psychological perspectives on posttraumatic stress. *Psychological Topics*, 18, 335-344.

- Kliksberg, B. (2002). Capital social y cultura, claves olvidadas del desarrollo. Foro internacional, 454-496.
- Koch, S., & Leary, D. E. (Eds.). (1985). *A century of psychology as science*. New York: McGraw Hill.
- Linley, P. A., Stephen, J., Harrington, S. y Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1): 3–16.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar*. Barcelona: Urano.
- Mariñelarena, L. (2011). Surgimiento y desarrollo de la Psicología Positiva. Análisis desde una historiografía crítica. *Psicodebate 12. Psicología, Cultura y Sociedad*, 9-22.
- Max-Neef, M. (1986). *Desarrollo a escala humana*. Recuperado de [https://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo a escala humana.pdf](https://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo_a_escala_humana.pdf)
- McGregor, I. & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: on doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2): 494–512.
- Millan, R. (2011). El bienestar como el nuevo “objeto” del progreso. Cinco reflexiones. En *Las mediciones del progreso y el bienestar. Propuestas desde América Latina*. Recuperado de http://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-1943_es.html
- North, D. (2005) *Understanding the process of economic change*. Princeton University Press.
- OCDE. (2015). *Cómo VA la vida? 2015. Medición del bienestar*, OECD publishing, Paris. <Http://dx.dpi.org/10.1787/9789264240735-es>
- Organización Mundial de la Salud. (Agosto de 2017). Suicidio. (Mensaje en un Blog). Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs398/es/>

- Ostrom, E., & Ahn, T. K. (2003). Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: capital social y acción colectiva. *Revista mexicana de sociología*, 65(1), 155-233.
- Pérez de Armiño, K. (2015) El concepto y el uso de la seguridad humana: análisis crítico de sus potencialidades y riesgos. *Revista CIDOB d'Afers Internacionais*, num. 76 p. 59-7.
- Peterson, C. (2006). *Coursesyllabus for special seminar in psychology: Positive psychology*. Recuperado de <http://www.ppc.sas.upenn.edu/ppsyllabus2006peterson.pdf>.
- Punset, E. (2005). *El viaje a la felicidad: Las nuevas claves científicas*. Barcelona, España: Editorial Destino.
- Rashid, T. (2009). *Authentic happiness*. En López (ed.) *Encyclopedia of Positive Psychology* (pp. 71–5). Chichester: Blackwell Publishing Ltd.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- Rivera de los Santos, F., Ramos, P., Moreno, C., y García, M. (2011). Análisis del modelo salutogénico en España: aplicación en salud pública e implicaciones para el modelo de activos en salud. *Rev Esp Salud Pública*, 85, 129-139.
- Salgado, F. (2010) *Sumaq Kawsay: the birth of a notion?* Cuadernos EBAPE.BR, vol. 8, no. 2, pp. 198-208.
- Seligman, M. E. (1990). Why is there so much depression today? The waxing of the individual and the waning of the commons. In *Contemporary psychological approaches to depression*. Springer, Boston, MA.

Seligman, M. E. (2002). *La auténtica felicidad*. Recuperado de

<https://www.quedelibros.com/libro/92691/La-autentica-felicidad.html>

Seligman, M. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*.

España: Océano Editores

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In

Flow and the foundations of positive psychology. Springer Netherlands.

Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An

Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.

Seligman, M. E., Ernst, R, Gillham, J., Reivich, K. and Mark Linkins, M. (2009). Positive

education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of*

Education, 35, (3). Recuperado de

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.368.7898&rep=rep1&type=pdf>

Seligman, M. E., Rashid, T., y Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American*

Psychologist, 61(8), 774.

Seligman, M. E., Schulman, P., DeRubeis, R. J., & Hollon, S. D. (1999). The prevention of

depression and anxiety. *Prevention & Treatment*, 2(1).

Seligman, M. E., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology progress:

Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-425.

Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive

symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis.

Journal of Clinical Psychology, (65), 467-487. doi:10.1002/jclp.20593

Smith, R. (1997). *The human sciences*. New York: Norton.

Snyder, C. & Lopez, S. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Schmuck & Sheldon K. (Eds). (2001). *Life Goals and Wellbeing: Towards a Positive Psychology of Human Striving*. Goettingen: Hogrefe & Huber Publishers.

Veenhoven, R. (2010). *World Database of Happiness*. Erasmus University.

Villoria, M. (2012) Paradojas y Tensiones de la Innovación: El Caso del Open Government. En: P3T, Journal of Public Policies and Territories. Participation, citizen, control, governance. N° 2, June-July, pp. 11-14

Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3, 234-252.

Wong, P. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 52(2), 69.

Yasuko, B y Watanabe, A. (2005). La capacidad y el bienestar subjetivo como dimensiones de estudio de la calidad de vida. *Revista Colombiana de Psicología*, 2005, No. 14, 73-7. Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

<File:///D:/BIENESTAR%20SUBJETIVO-%20INDICES/LA%20CAPACIDAD%20Y%20EL%20BS->

Zaleski, Z., Cycon, A. and Kurc, A. (2001). *Future time perspective and subjective wellbeing in adolescent samples*. In P. Schmuck and K. M. Sheldon (Eds) *Life Goals and Wellbeing a Positive Psychology of Human Striving* (pp. 58–67). Michigan, Estados Unidos: Hogrefe & Huber. Z.Towards.

Zubieta, E., Muratori, M., y Fernández, O. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. *Salud & sociedad*, 3 (1), 66 – 76. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/salsoc/v3n1/a05.pdf>