

Bienestar mental y resiliencia en la docencia universitaria

Teresa A. Rodríguez-Aguilar*

Departamento de Psicología, Universidad Rafael Landívar, Guatemala
<https://orcid.org/0000-0002-2487-4824>

Viviane Yvette Bolaños Gramajo

Faculty of Education, University of New Brunswick, Fredericton, Canada
<https://orcid.org/0000-0002-1011-4349>

*Autora a quien se dirige la correspondencia: teresaadrianarodagui@gmail.com

Recibido: 20/11/2021

Aceptado: 30/5/2022

DOI del artículo: 10.36631/RPH.2023.05.01

Resumen

Esta investigación planteó, como objetivo, describir las fortalezas de bienestar mental y resiliencia de profesionales del departamento de psicología de una universidad privada en Guatemala. Se utilizó un diseño cuantitativo exploratorio, con análisis basado en estadística descriptiva y, una muestra no probabilística por invitación de treinta y siete docentes y colaboradores, que respondieron el Inventario de Bienestar Mental y Resiliencia (IBMR); este en formato digital. Los resultados describieron, en zonas o etapas de cambio, las fortalezas y las oportunidades de mejora del equipo docente, de acuerdo con la frecuencia con la que profesionales reportaron la práctica de acciones de bienestar mental y resiliencia. Como principales resultados se observó una proporción entre cuatro a seis por cada diez docentes, que reportaron prácticas de bienestar en la zona embebida, particularmente prácticas de relaciones que promueven el bienestar mental (62 %) y, prácticas que promueven la resiliencia a través de activos de relaciones (63 %). Entre otras conclusiones destaca la importancia de la medición para la prevención y promoción del bienestar en docentes de psicología. En este contexto los factores de bienestar mental y resiliencia se consideran vitales para un buen desempeño laboral y educativo, ya que generan bienestar de profesionales y futuros profesionales de la salud mental de Guatemala.

Palabras clave: salud mental, docencia universitaria, marco de trabajo positivo, bienestar mental, resiliencia

Bienestar mental y resiliencia en la docencia universitaria

Esta investigación representa un aporte innovador, que contribuye a llenar el vacío de investigación del bienestar mental y resiliencia de docentes y colaboradores universitarios de pregrado de psicología en Guatemala. Se propuso aportar al diagnóstico de las fortalezas de los docentes que trabajan en la Dirección de Psicología y, enriquecer el conocimiento de estudios que abarquen la problemática del bienestar mental y resiliencia, como temas conjuntos para el beneficio del individuo y en poblaciones como el personal laboral, docentes de nivel superior y profesionales de la salud mental. Esta investigación considera vital conocer los beneficios del bienestar mental y la resiliencia del ser humano, ya que la presencia de estos puede brindar una mejor educación, en este caso a los estudiantes de psicología y un buen desarrollo laboral en el Departamento de Psicología.

La investigación tomó como referencia los constructos de bienestar mental y resiliencia definidos por el Marco de Trabajo Positivo (MTP), que son medidos por el Inventario de Bienestar Mental y Resiliencia (IBMR). El objetivo es identificar las fortalezas y describir al equipo de docentes y colaboradores, según su distribución en las etapas de cambio de las zonas de puntuación de las prácticas observadas, en el ambiente laboral.

Se espera que esta investigación sea un aporte para la prevención, promoción e investigación de la salud mental de docentes universitarios de psicología. Asimismo, se espera que los resultados motiven la investigación y promoción del desarrollo de bienestar mental y resiliencia de profesionales de psicología, que laboran a nivel universitario y con ello constituirse en un insumo basado en evidencia para la discusión y diseño de planes estratégicos y actividades de fortalecimiento en equipos docentes.

El bienestar mental y la resiliencia desde la psicología positiva

En el contexto histórico, la psicología se ha concentrado en las patologías y su remedio, ejemplo de esto ha sido la práctica clínica basada en la identificación de dolencias o trastornos (Keyes, 2007). La psicología positiva propone un equilibrio en el cual la psicología preste atención a los aspectos positivos del ser humano (González, 2004). El modelo teórico, que fue desarrollado por Seligman (2018), derivó de la evolución y contraste con la psicología humanista (Bandura, 1986; Maslow, 1962; Rogers *et al.*, 1989); plantea las fortalezas (coraje, mentalidad en el futuro, optimismo, habilidades interpersonales, fe, ética, esperanza, honradez, perseverancia, capacidad de fluir y la capacidad de *insight*) que son utilizadas dentro de la psicología positiva para una mejor calidad de vida.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) subraya que el bienestar es un constructo integral que va más allá del bienestar físico o la ausencia de enfermedad. El bienestar se define como una condición de salud integral, física, mental y social (OMS, 2013). La psicología positiva ha hecho énfasis en el modelo dual de la salud mental y bienestar, donde el enfoque de promoción y prevención se enfoca en el tratamiento de las dolencias, como en propiciar la salud mental positiva y el *flourishing* de las personas en sus ambientes (Fredrickson, 2001; Keyes, 2007; Morrison, 2018; Ryff & Singer, 2003; Seligman, 2013).

El Marco de Trabajo Positivo (MTP) es una iniciativa desarrollada por el Dr. Bill Morrison y la Dra. Patricia Peterson de Universidad de New Brunswick, para promover ambientes de trabajo saludables que permitan el bienestar y el florecer de los equipos que comparten un contexto laboral. Es una iniciativa que responde a la estrategia de salud mental de Canadá (Mental Health Commission of Canada, 2009) que agrega a la definición de la OMS tres elementos relevantes: (1) la promoción de prácticas de bienestar con un enfoque colectivo sin discriminar su estado de salud mental; (2) el fortalecimiento de ambientes tomando en cuenta la diversidad de factores individuales, psicológicos y sociales; y (3) priorizar la prevención y la promoción, en donde la medición es un elemento clave de la prevención para informar políticas de promoción en todos los ambientes, particularmente el trabajo (Bolaños, 2021). El MTP consiste en tres componentes principales: prácticas de bienestar, prácticas de resiliencia y las prácticas de liderazgo positivo. El bienestar (*well-being*) se integra por las prácticas de bienestar mental y resiliencia. El bienestar y el liderazgo componen el MTP. En palabras del Dr. Morrison el MTP es el modelo que fomenta el bienestar, el compromiso, la prosperidad y el florecimiento en los ambientes laborales (Morrison, 2021).

Bienestar mental y resiliencia en la docencia universitaria del profesional de psicología

El bienestar mental se define como un estado de mediano a largo plazo; más que la presencia de felicidad involucra crecimiento y desarrollo en las distintas áreas de nuestra vida. La evidencia indica que al existir resiliencia y bienestar mental en una persona, esta puede adaptarse a la situación, salir adelante y fortalecerse de la misma situación (Siebert, 2007).

El bienestar mental es un estado psicológico derivado de los pensamientos y las emociones basados en las necesidades de relación, competencia y autonomía (Morrison & Peterson, 2019). En el MTP las prácticas de bienestar mental que los equipos realizan contribuyen a su salud mental y generan las condiciones óptimas, para su desarrollo y florecimiento. El bienestar mental tiene lugar cuando los equipos profesionales realizan prácticas constantes, las cuales promueven tres necesidades básicas, relaciones, competencia y autonomía-soporte (Deci *et al.*,

2001; Peterson & Morrison, 2017). Las prácticas de relaciones son las acciones que realizan los equipos que contribuyen a la necesidad para conectar con los otros y el acercamiento con la familia, compañeros y colegas; las prácticas de competencia se definen como las prácticas que contribuyen a la necesidad de reconocimiento y uso de dotes y fortalezas, en el logro de objetivos personales y organizacionales. Y las prácticas de autonomía-soporte, se refieren a las acciones de equipo que contribuyen a la necesidad de participar activamente en la toma de decisiones y el desarrollo de soluciones, las cuales afectan las experiencias en el lugar de trabajo (Laurie & Bolaños, 2020).

La resiliencia deriva del bienestar mental debido a que, ante la ausencia de bienestar psicológico, existe mayor dificultad de desarrollarse adaptativamente en las áreas en las que el ser humano se desenvuelve, las cuales son el trabajo, la familia, la salud, las condiciones materiales de vida, las relaciones interpersonales, las relaciones sexuales y afectivas con la pareja. Esa satisfacción con la vida surge como punto de partida de una transacción entre el individuo y su ambiente (Arciniega, 2005).

La resiliencia en conjunto es la capacidad de superar la adversidad, cabe decir que es resiliente la persona capaz de enfrentarse con éxito a las condiciones adversas de la vida. El MTP define resiliencia como una capacidad de persistir ante la adversidad y responder con vigor los retos (Morrison *et al.*, 2016). En el MTP la resiliencia se define como la capacidad para adaptarse y obtener resultados positivos en la vida diaria, a pesar de las circunstancias desafiantes; persistir ante la adversidad; recuperarse cuando se enfrentan los desafíos; navegar por los sistemas de soporte y para aplicar recursos que sustentan el bienestar (Morrison & Peterson, 2013). Según estas definiciones, la resiliencia es utilizada por los equipos de trabajo para adaptarse hasta el punto de fortalecerse y afrontar la adversidad de la vida diaria.

El MTP identifica cinco activos de resiliencia presentes en equipos con esta característica, que no solo les permiten afrontar los cambios y desafíos sino crecer, florecer y prosperar. Estos son los activos de relaciones o habilidad de construir redes sociales de soporte y de dar un sentido de cuidado comunitario en el ambiente laboral. Por su parte, los activos profesionales o prácticas que fomentan la confianza profesional, el talento y la capacidad de resolver problemas en equipo. Los activos actitudinales o prácticas de equipo que aumentan el optimismo y una disposición positiva frente a la adversidad. De otra cuenta, los activos de inteligencia emocional o prácticas mejoran la capacidad de comprender y manejar las emociones, dan como resultado la comunicación asertiva organizacional y los activos de adaptación o prácticas que facilitan el ajuste de situaciones cambiantes en el equipo y, por tanto, reducen el estrés mediante estrategias positivas de afrontamiento y crecimiento personal (Laurie y Bolaños, 2019).

Las aplicaciones prácticas de la psicología positiva en la formación de estudiantes se observan en forma individual en la supervisión psicológica en la formación de nuevos profesionales. Estudios como los desarrollados en Nueva Zelanda por Fiona Howard (2008), destacan la relevancia de enfocarse en las fortalezas al tomar en consideración el ambiente laboral como el campo de trabajo de la psicología, asimismo, cómo incluir los métodos de la psicología positiva en la práctica y supervisión clínica. Destaca la importancia de tomar en cuenta este enfoque para desarrollar el bienestar por los efectos de cascada que tiene en los pacientes (Howard, 2008). Dentro de la psicología positiva, los dominios de resiliencia y bienestar mental subrayan el rendimiento social, laboral y el desarrollo del ser humano, tanto a nivel individual como a nivel grupal. Este nivel grupal ha iniciado con el análisis del bienestar mental (*well-being*) a nivel internacional como indicadores socioeconómicos.

Los psicólogos están expuestos a estrés y situaciones que afectan su desarrollo profesional. El Comité Asesor sobre Asistencia de Colegas (ACCA) de la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés), se enfoca en la prevención profesional de la angustia, el deterioro y del impacto para el profesional de psicología y para las personas. Identifican como riesgos el estrés del psicólogo, la responsabilidad profesional, las demandas de los roles, el reto de manejar información confidencial, el aislamiento en el contexto profesional, el *Burnout*. De igual manera se considera el trauma como resultado del compromiso empático con los clientes, el incremento de estándares en la profesión, el estrés laboral en la práctica, las interacciones entre el personal y las demandas del trabajo, el incremento de suicidio en psicólogos, entre otros (APA, 2019).

La salud mental en el campus universitario puede tener un impacto profundo a nivel individual, a nivel interpersonal e incluso a nivel institucional. También puede tener un impacto en el rendimiento académico, la retención y las tasas de graduación. De igual manera, el bienestar mental también puede tener un impacto en el éxito académico y en la retención (Kitzrow, 2003). Estudios han comprobado que pueden tener lugar consecuencias en la salud mental de los docentes debido al estrés del trabajo. A nivel epidemiológico los docentes experimentan altas tasas de desórdenes mentales, aunque algunos estudios cuestionan esta conclusión.

Método

El diseño de la investigación fue exploratorio, transversal, no experimental; con un análisis cuantitativo basado en estadística descriptiva. Los estudios exploratorios tienen por objeto esencial familiarizarnos con lo desconocido, poco estudiado o

novedoso. Esta clase de investigaciones sirven para desarrollar métodos a utilizar en estudios más profundos. De hecho, una misma investigación puede abarcar fines exploratorios, en su inicio, y terminar siendo descriptiva, correlacional y hasta explicativa: todo según los objetivos del investigador (Cazau, 2006).

La población de interés fueron los docentes y colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Guatemala. Debido a la innovación del tema en el campo de la psicología a nivel de formación del psicólogo de pregrado en el contexto latinoamericano, se tomó el criterio de solicitar autorización al Departamento de Psicología para realizar la investigación en docentes y colaboradores que laboran con el Departamento durante el periodo de los años 2018-2019. Por la naturaleza de la investigación se optó por una muestra no probabilística por invitación. Según la autorización recibida por la Dirección de Psicología, esta invitación fue dirigida a los docentes desde la Coordinación de Titulación e Investigación Formativa (Rodríguez-Aguilar, 2020).

Se aplicó el Inventario de Bienestar Mental y Resiliencia (IBMR) que evalúa el bienestar mental y la resiliencia de equipos en ambientes de trabajo. El inventario reporta resultados cuantitativos que identifican las fortalezas del equipo. Está compuesto por dos dominios (bienestar mental y resiliencia) y ocho subdominios: tres de bienestar mental (necesidades de relación, necesidades de competencia, necesidades de autonomía/soporte) y cinco de resiliencia (activos de relaciones, activos profesionales, activos actitudinales, activos de inteligencia emocional, activos de adaptación). Estos factores están relacionados con las prácticas de bienestar mental y resiliencia, críticos para promover el bienestar, el compromiso y la productividad de los empleados (Laurie y Bolaños, 2019; Morrison *et al.*, 2016).

El IBMR identifica la frecuencia con la que se viven las prácticas de bienestar mental y resiliencia. Consta de treinta y dos prácticas que se pueden observar en ambientes laborales positivos y que corresponden a cada uno de los subdominios. Las personas responden qué tan frecuentemente realizan las prácticas en su lugar de trabajo de acuerdo con una escala de *Likert* de cinco puntos donde uno es «Menos parecido a mi lugar de trabajo», tres «Algo parecido a mi lugar de trabajo» y cinco «Más parecido a mi lugar de trabajo». Las personas responden al instrumento en línea en un tiempo de ocho-diez minutos (Laurie y Bolaños, 2019).

El reporte del IBMR brinda información sobre las fortalezas de la organización en tres zonas (conciencia, construcción e integrada) que incluyen seis etapas de cambio por la que los equipos evolucionan desde la pre-sensibilización a la incorporación plena del bienestar (*well-being*). Estas zonas demuestran hasta qué nivel las prácticas de bienestar mental y de resiliencia son evidentes e integradas por los equipos en la cultura de la organización (Morrison *et al.*, 2016): La zona A de presensibilización o etapa de conocimiento limitado, mínimo o sin conciencia del bienestar mental o resiliencia y, la zona A de contemplación

o etapa de conciencia de compromiso, donde la práctica de actitudes y comportamientos relacionados se encuentran en un nivel bajo; constituyen las zonas de conciencia que son áreas para enfocar el desarrollo profesional o formación.

Los mismos se ubican en las siguientes zonas de construcción, cuando existe evidencia de prácticas de bienestar mental o resiliencia en el ambiente de trabajo. El desarrollo continuo de las siguientes zonas maximizará los beneficios de las relaciones y el funcionamiento en equipo: la zona B de planes y acciones iniciales o etapa de conocimiento de los beneficios del bienestar mental o resiliencia, donde las prácticas de actitudes y comportamientos del equipo se encuentran en un nivel moderado. Por su parte, la zona B de planes y acciones ampliados o etapa en la que existe conocimiento, así como compromiso y el uso de actitudes y comportamientos que se practican en un nivel moderado y en expansión.

Cuando los equipos se ubican en la zona integrada existe evidencia que las prácticas de bienestar mental o resiliencia son ampliamente utilizadas e incorporadas, en las rutinas diarias de trabajo e interacciones. Los equipos en estas zonas trabajan para sostener estas prácticas en dos etapas: la zona C de prácticas comprehensivas en el cual los equipos reconocen la importancia y existe evidencia que los equipos practican en un alto nivel el bienestar mental o resiliencia; estas prácticas evidencian compromiso, actitudes y comportamientos diarios en la organización. La zona C de prácticas integradas es la etapa en la que se encuentran los equipos, cuando el subdominio de bienestar mental o resiliencia evaluado es desempeñado como metas en un alto nivel de rendimiento objetivo; los esfuerzos para sostener e incorporar las prácticas integradas pueden ser emprendidos a través de la gestión continua, así como de las oportunidades de desarrollo de los empleados.

Los porcentajes en el reporte del IBMR no se relacionan a una calificación individual, en cambio, se refieren a la frecuencia con la que el equipo de docentes y colaboradores observan, contemplan y ponen en ejercicio prácticas de bienestar mental y resiliencia en su organización. Como parte de la interpretación de resultados, los porcentajes más altos en la zona A (conciencia) sugieren la necesidad de una promoción específica y el desarrollo de planes de acción, para implementar prácticas positivas en el lugar de trabajo. Porcentajes del 80 % o más en las zonas combinadas B y C (construcción), indican una progresión positiva hacia un clima laboral positivo. Los porcentajes que exceden del 65-70 % en la zona C (integrada) evidencian un ambiente de trabajo positivo que contribuye al bienestar, compromiso y a un mejor funcionamiento de trabajo en equipo (Morrison *et al.*, 2016).

El instrumento ha sido validado por su constructo al garantizar que el instrumento mide la «[...] presencia de prácticas positivas que contribuyen a una cultura de salud y prácticas efectivas en la cultura del trabajo» (Peterson *et al.*,

2020; WMA Wellnes, 2018). Provee un perfil organizacional de fortalezas de las prácticas integradas y comprehensivas, así como de áreas de desarrollo relacionadas al bienestar mental y resiliencia. La validez aparente (*face validity*) ha sido expresada por los usuarios del inventario. Estas expresiones se han hecho públicas en el contexto de la implementación del MTP (@CPS_Ottawa, 2019; @DrRoxanneReeves, 2019; @jthornthwaite, 2019; @RinoLevesque, 2019; @WMAWellness, 2019; NOSS, 2019). La validez de constructo y consistencia interna ha sido validada a través de análisis factorial exploratorio y confirmatorio a la versión en inglés en 1519 sujetos. Los resultados obtenidos develaron ajuste del modelo, confirmaron la confiabilidad y validez de las generalizaciones (Peterson *et al.*, 2020; WMAWellness, 2018).

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos de esta investigación muestran que una proporción entre cuatro y seis, de cada diez personas, se ubicó en la zona C embebida (integrada) del bienestar mental. Lo anterior evidencia que las prácticas de bienestar mental de relaciones, competencia y autonomía-soporte están siendo puestas en acción en este ambiente docente.

En la práctica de relaciones se obtuvo el mayor puntaje, con el cual se muestra un 62 % de la población hizo referencia a que la necesidad de conectarse con el ambiente forma parte de la práctica profesional diaria de los sujetos en el ambiente universitario evaluado. Los resultados observados evocan la teoría de la autodeterminación de Deci & Ryan (2017) ya que, al analizar el desarrollo humano, las propensiones organizativas son claras desde las primeras etapas del desarrollo psicosocial en los impulsos exploratorios, su interés social y capacidad de respuesta.

En contraste con los resultados anteriores que se presentan de una forma ascendente, en el subdominio de competencia se observa que 35 % de los profesionales se ubicó, en las prácticas de competencia, dentro de la zona A de conciencia; lo cual quiere decir, que existe el pensamiento y conocimiento de «competencia» en un nivel inicial. En contraste, el 43 % considera que la práctica de competencia es constante, como el reconocimiento de fortalezas, dones y logro de metas en la vida.

En cuanto al subdominio de autonomía-soporte más del 50 % de la población consideró que el equipo de docentes y colaboradores realiza acciones que los ubican en la zona C embebida, lo que afirma que ya existe una práctica activa del subdominio. Asimismo, se identificó que, en los factores de relaciones y autonomía-soporte, el porcentaje de la zona A de conciencia es el mismo (14 % de la población).

Lo anterior sugiere que uno de cada diez profesionales evaluados observó que, las prácticas involucradas con las relaciones interpersonales y de autonomía-soporte plantean una oportunidad de fortalecimiento en este ambiente docente. En relación con las oportunidades de fortalecimiento, Calero, Quintana y Domínguez (2015) afirman en su investigación sobre el bienestar mental, que la salud mental del psicólogo es una condición importante como profesionales; esta se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana y por lo tanto, la posibilidad de mejorar las condiciones laborales trae como beneficio un mejor desempeño laboral, lo cual fomenta el bienestar psicológico en todas las esferas. Las oportunidades de fortalecimiento del bienestar mental del psicólogo promueven un bienestar integral donde siempre existe posibilidades de desarrollo, ya que cuando un individuo se siente más productivo, sociable y creativo, se proyecta de forma positiva hacia el futuro, infunde felicidad y la felicidad implica capacidad de amar, trabajar, relacionarse socialmente y controlar su entorno (Calero *et al.*, 2015).

El mayor porcentaje de resultados obtenidos en cuanto a resiliencia demuestra que en cuatro subdominios (activos de relación, activos actitudinales, activos profesionales y activos de inteligencia emocional), entre cuatro y seis por cada diez docentes y colaboradores, están dentro de la zona C embebida, concentrándose el mayor porcentaje en el subdominio de relación (63 %). Lo anterior indica que las personas realizan prácticas como equipo que fortalecen los activos de redes sociales en el ambiente laboral, el cual es un recurso para la resiliencia del equipo. En contraste, el subdominio de adaptación obtuvo un porcentaje del 27 % en la zona C embebida, demuestra que cuatro por cada 10 sujetos están en una fase inicial de adaptación y 3 en una fase intermedia de Adaptación en el ambiente laboral.

Para Deci, Olafsen & Ryan (2017) el poseer un trabajo es uno de los dominios más importantes para los seres humanos. Para un ambiente laboral positivo en el cual las relaciones, la adaptación y la autonomía soporte se den, es importante que los trabajadores estén motivados y auto motivados ya que no es solo productivo para la persona, sino también para la rentabilidad y efectividad de la organización o empresa. En cuanto a los activos profesionales y actitudinales los resultados reflejan que el 60 % de la población se encuentran en la zona C embebida. Lo anterior significa que más de la mitad de los docentes utilizan los activos profesionales y actitudinales para afrontar, como equipo, los desafíos para prosperar y ser resilientes (Deci *et al.*, 2017).

En los activos de inteligencia emocional el 27 % de los sujetos están ubicados en la zona B de construcción, lo que indica que tienen conciencia y se encuentran en un proceso de construcción de inteligencia emocional colectiva como equipo de profesionales. Este proceso resulta relevante debido a que la inteligencia emocional es un factor que permite comprender las emociones y, por ello, el poder comunicarlas positiva o adaptativamente (Laurie y Bolaños, 2020).

Se observó un patrón general en donde no existe incremento de porcentajes desde la zona A hasta la zona C. Los profesionales clasificaron todos los activos de resiliencia en un porcentaje menor en la zona B de construcción comparando las zonas A y C, por lo tanto, acorde a la teoría, se consideran objetivos para desarrollar con el propósito de integrar a todo el equipo.

Conclusiones

La psicología abarca dos enfoques de acción para promover la salud de las personas; un enfoque de intervención de problemas específicos de salud y los trastornos mentales, así como un enfoque basado en las fortalezas que son clave del desarrollo pleno del ser humano. Por lo tanto, es importante destacar las fortalezas y oportunidades de crecimiento obtenidas.

Los resultados de esta investigación identificaron las fortalezas de bienestar mental y resiliencia del equipo de docentes y colaboradores universitarios del Departamento de Psicología de una universidad privada en Guatemala; estos destacaron la prevalencia de prácticas de relaciones que aportan al bienestar mental y activos de relación que promueven la resiliencia de los profesionales. En el área de bienestar mental con un porcentaje alto de prácticas frecuentes en el equipo de trabajo, por más de la mitad de los profesionales son la satisfacción de las necesidades de relaciones y autonomía-soporte. En cuanto a los activos de resiliencia, las prácticas más frecuentes como equipo de trabajo, incluyen acciones de relación, actitudes y activos profesionales. Además, los activos de inteligencia emocional y de adaptación en los docentes y colaboradores forman parte consciente del equipo de trabajo, pero son activos a fortalecer. Se debe tener muy presente que la dinámica de equipo se construye en el día a día por la práctica continua y la dinámica del equipo de forma colectiva.

El marco de referencia, la evidencia de investigaciones de bienestar y docencia, así como los resultados de la presente investigación, destacan la importancia de la medición para la prevención y promoción del bienestar mental y la resiliencia a través de políticas, estrategias y acciones. Estas desarrollan fortalezas para ampliar otras prácticas de equipo que se han observado como oportunidades de crecimiento. El resultado de estas intervenciones procurará una mejora en la calidad de vida del equipo de trabajo de docentes universitarios. Aunque la investigación del bienestar mental y resiliencia en docentes universitarios de psicología se configura como un campo abierto; la posibilidad de generar más investigación en este campo se configura como una oportunidad para mejorar la calidad de vida en todas las esferas de la vida de los profesionales y colaboradores de psicología. Todos aquellos que laboran en el ámbito universitario con impactos amplios en su vida personal, familiar y otros ambientes sociales.

Referencias

- Centre Psychosocial on Twitter [@CPS_Ottawa]. (2019, February 25). *Sentiment d'appartenance, sentiment de compétence et l'autotomie dans le travail. Le @CPS_Ottawa offre un programme de cadre du milieu de travail positif #CMTF destiné aux écoles et aux entreprises. Marie Drôlet vous en pa* [Link attached] [Tweet]. Twitter. https://twitter.com/CPS_Ottawa/status/1100037174353907713
- Thornthwaite, J. [@jthornthwaite]. (n.d.). *Tweets* [Twitter profile]. Twitter. Retrived Agust 25, 2019, from <https://twitter.com/jthornthwaite>
- Reeves, R. [@DrRoxanneReeves]. (n.d.). *Tweets* [Twitter profile]. Twitter. Retrived Agust 25, 2019, from https://twitter.com/search?q=%40DrRoxanneReeves&src=typed_query
- Levesque, R. [@RinoLevesque]. (n.d.). *Tweets* [Twitter profile]. Twitter. Retrived Agust 25, 2019, from <https://twitter.com/RinoLevesque>
- WMAWellness. [@WMAWellness]. (n.d.). *Tweets* [Twitter profile]. Twitter. Retrived Agust 25, 2019, from https://twitter.com/search?q=%40WMAWellness&src=typed_query
- American Psychological Association. (2019). *Professional Health and Well-being for Psychologists*. <https://www.apaservices.org/practice/ce/self-care/well-being>
- Arciniega, J. de D. U. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, 10(2), 61–79.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bolaños, V. (2021, July). *Identifying effective evidence-based areas of interventions from the Mental Fitness and Resiliency Inventory (MFRI). Measured Impacts of Implementing the Positive Workplace Framework (PWF) in New Brunswick Schools. [Conference presentation abstract]. 7th IPPA World Congress*. <http://ippa-wc-2021.p.asnevents.com.au/tracks/3432/abstract/72761>
- Calero, O., Quintana, A., & Dominguez Lara, S. (2015). Bienestar Psicológico en Psicólogos Clínicos de Lima Metropolitana: El Papel de la Capacitación Académica. *Revista de Psicología de Arequipa*, 5(2), 231–248. <https://doi.org/ISSN 2307-4159>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales* (Tercera Ed). Edición Buenos Aires.

- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. *The American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.218>
- González, C. (2004). La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico. *Liberabit*, 10, 82–88. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601009>
- Howard, F. (2008). Managing stress or enhancing wellbeing? Positive psychology's contributions to clinical supervision. *Australian Psychologist*, Taylor & Francis, 43(2), 105 – 113. <https://doi.org/0.1080/00050060801978647>
- IFRC Psychosocial Centre. <https://pscentre.org/resource-category/emergencies/ukraine-response/>
- Keyes, C. (2007). Towards a mentally flourishing society: mental health promotion, not cure. *Journal of Public Mental Health*, 6(2), 4.
- Kitzrow, M. A. (2003). The Mental Health Needs of Today's College Students: Challenges and Recommendations. In *NASPA Journal*. <https://doi.org/10.2202/1949-6605.1310>
- Laurie, R., y Bolaños, V. (2019). Introduciendo el Marco de Trabajo Positivo. *Revista Psicólogos*, 9, 5–15. <https://doi.org/ISSN 2225-0816>
- Laurie, R., y Bolaños, V. (2020). *Bienestar en el ambiente laboral: Un enfoque en el bienestar mental y en su medición*. WMA Wellness.
- Maslow, A. (1962). *Toward a psychology of being*. D. Van Nostrand Company, Inc.
- Mental Health Commission of Canada. (2009). *Toward Recovery & Well-Being. A Framework for a Mental Health Strategy for Canada*. Mental Health Commission of Canada.
- Morrison, B. (2018). A Dual Pathway Approach to Enhancing Mental Health. *Presentation to Horizon Health Network, Fredericton, NB, November 14, 2018*.

- Morrison, B. (2021). Positive Workplace Framework. *C5: Symposium: Measured Impacts of Implementing the Positive Workplace Framework (PWF) in New Brunswick Schools*.
- Morrison, B., & Peterson, P. (2013). *Schools as a setting for positive mental health* (2nd. Editi). Pan-Canadian Joint Consortium of School Health.
- Morrison, B., & Peterson, P. (2019). *WMA Wellness*. <http://www.wmawellness.com/index.php>
- Morrison, B., Peterson, P., y Laurie, R. (2016). *Inventario de Bienestar Mental y Resiliencia. Informe de los Resultados de la Encuesta*. Universidad Rafael Landívar.
- National organization for student succes. [@NOSSbuzz]. (2019, febraury 25). *More than a decade of research has shown that teaching youth resilience and positive psychology can reduce and prevent symptoms of depression and anxiety, lower stress, and promote well-being. It can also improve grades*. [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/NOSSbuzz/status/1100206278964625409>
- Organización Mundial de la Salud. (2013, Diciembre). *Salud mental: un estado de bienestar*. https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Peterson, P., & Morrison, B. (2017). *Positive mental health toolkit*. Pan-Canadian joint consortium of school health. Pan-Canadian Joint Consortium of School Health. <http://www.jcshpositivementalhealthtoolkit.com/>
- Peterson, P., Morrison, B., Laurie, R., Bolaños Gramajo, V. Y., & Morrison, J. B. (2020). Assessing the factorial structure and internal consistency of the mental fitness and resiliency inventory (MFRI). *International Journal of Workplace Health Management*, 13(2), 153-171. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2019-0100>
- Rodríguez-Aguilar, T. (2020). *Bienestar Mental y Resiliencia en Docentes y Colaboradores en el Departamento de Psicología de una Universidad Privada de Guatemala* [Tesis de pregrado]. Universidad Rafael Landívar. <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/wevg/2020/05/42/Rodriguez-Teresa.pdf>
- Rogers (1989). *A Client-Centered/Person-Centered Approach to Therapy*. In H. Kirschenbaum, & V. L. Henderson (Eds.), *The Carl Rogers Reader* (pp. 135-152). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2003). Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 15-36). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-001>

Seligman, M. (2013). *Flourish. A visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. First Atria.

_____. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>

Siebert, A. (2007). *La resiliencia*. Barcelona España: Alienta Editorial.

WMA Wellnes. (2018). *IBMR Validity*. <http://wmawellness.com/Component-1.pdf>

WMAWellness. (2018). *Psychometric Properties of the Mental Fitness and Resiliency Inventory (MFRI)*. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>