

Universidad de Iberoamérica

Facultad de Psicología

**Influencia de la percepción en la aplicación de los principios de la psicología positiva  
sobre el ambiente organizacional en la vida laboral y personal de las personas  
colaboradoras**

Trabajo Final de Graduación bajo la modalidad de Tesis para optar por el grado de  
Licenciatura en Psicología

Ceila Porras Robles. 20220314

Ana Paulina De Luna Dena. 20220093

Seminario de Graduación II

Lic. David Torres F.

San José, Costa Rica

Agosto, 2025

Influencia de la Percepción en la Aplicación de los Principios de la Psicología Positiva sobre el Ambiente Organizacional en la Vida Laboral y Personal de las Personas Colaboradoras

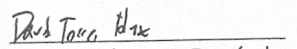
Trabajo Final de Graduación presentado en la Universidad de Iberoamérica en la modalidad Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología

Presentado por:


Ceila de los Ángeles Porras Robles

Ana Paulina De Luna Dena

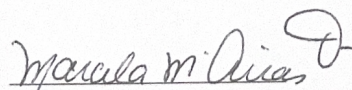
Aprobado por los siguientes miembros del Tribunal Examinador:

  
MSc. David Torres Fernández

Director del proyecto

  
Dra. Erika Coto Jiménez

Decana Facultad de Psicología

  
MSc. Marcela Arias Fallas

Profesor (a) Invitado (a)

## **Dedicatoria**

Dedicamos esta tesis primeramente a Dios, nuestra fuente de inspiración, fortaleza y guía en cada uno de los pasos que dimos para hoy estar acá. A Él le entregamos nuestro agradecimiento profundo y nuestra máxima gratitud.

A nuestros padres, quienes han sido guía incomparable en este camino lleno de esfuerzo, aprendizaje y crecimiento, tantos consejos a lo largo de nuestra carrera. Sin su apoyo incondicional y su esfuerzo diario por brindarnos esta educación, este logro no sería posible. Les dedicamos estas palabras por sus sacrificios, que muchas veces fueron incomprensidos, por todo el sufrimiento que no estuvo ante nuestros ojos, por el tiempo que empeñaron para sacarnos adelante y lograr convertirnos en las profesionales que ansiamos ser. Hoy podemos presumir que somos las personas que somos gracias a ustedes, a su amor que en todo momento y que, sin falta, estuvo presente en las noches de estudio, prácticas, y desvelos.

Les dedicamos este esfuerzo por ese abrazo que nunca faltó en momentos donde, el estrés y la presión por superarnos ahondaba en nosotras. Ustedes no solo han sido un apoyo, sino que representan un ejemplo de superación de vida, al que aspiramos llegar. Merecen esta dedicatoria sobre cada una de nuestras victorias, esperamos sea la primera de muchas a lo largo de nuestra trayectoria profesional. Hoy este logro no solo es de nosotras, es también de ustedes.

## **Agradecimientos**

Agradecemos profundamente a Dios, quien iluminó nuestro camino en momentos de duda, por darnos la sabiduría necesaria en cada momento de aflicción y por bendecirnos con la oportunidad de alcanzar esta meta.

A nuestras familias, amistades y profesores, gracias por ser ese apoyo incondicional que nos acompañó en cada momento de crecimiento, no solo académico sino también personal. Hemos aprendido tanto de ustedes, quienes nos han demostrado que un buen acompañamiento se aprecia especialmente en los momentos en los que hay más retos que ánimo. En esas ocasiones, estuvieron esas personas que nos brindaron luz y un abrazo lleno de apoyo, diciéndonos: “Lo estás haciendo increíble, sigue esforzándote; valdrá la pena”. Un agradecimiento en especial a todos aquellos profesionales que no solo fueron docentes, sino también un claro ejemplo de que el amor por esta carrera tan especial se comparte desde el corazón.

## Resumen ejecutivo

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan al reto de mantener altos niveles de productividad mientras que aseguran el bienestar de sus colaboradores. Esta investigación busca comprender de qué manera la aplicación de los principios de la psicología positiva, puede mejorar la satisfacción laboral, el desempeño y la motivación de los empleados. Además, se exploró cómo estas estrategias influyen en la calidad de vida de los colaboradores.

En el nivel nacional, investigaciones en la Universidad de Costa Rica (UCR), destacan la importancia de promover el bienestar psicológico por medio de intervenciones específicas en psicología positiva que busquen fortalecer las capacidades y recursos internos de los colaboradores. La mayoría de los estudios internacionales no abordan directamente la aplicación de la psicología positiva en el trabajo, aunque sí existen estudios sobre variables relacionadas como el clima laboral, el *burnout*, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, los cuales evidencian la influencia que tienen sobre el bienestar general de los colaboradores y en el desempeño organizacional.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) resalta la necesidad de proteger la salud mental en los espacios laborales, advirtiendo sobre el impacto que tiene el estrés laboral sobre aspectos económicos y sociales.

La aplicación de los principios de psicología positiva ha alcanzado un gran reconocimiento en el ámbito social, logrando una mayor aceptación por parte de profesionales de diversas áreas. Esto se debe a que ofrece una nueva perspectiva sobre la realidad del ser humano y favorece a los colaboradores interesados en mejorar su desarrollo personal y profesional. Dentro de este marco, trabajar las emociones de manera funcional implica desarrollar un juicio de satisfacción sobre la vida, mediante la adopción de afrontamientos basados en procesos cognitivos y conductuales que permitan manejar demandas específicas.

Por un lado; el bienestar subjetivo se refiere a las percepciones y emociones que las personas tienen acerca de sus vidas, así como a los procesos cognitivos y afectivos involucrados al evaluar su vida. Por otro lado; el clima organizacional abarca las características de una organización como lo son: estructura, liderazgo, respeto, compromiso organizacional y métodos de recompensa por rendimiento. Sin embargo; también se refiere a factores que generan insatisfacción en los colaboradores como lo es un mal ambiente laboral o condiciones de trabajo poco favorables, las cuales podrían ocasionar un bajo rendimiento en los colaboradores.

La motivación laboral es la energía psicológica que motiva a las personas a comenzar, persistir y perfeccionar sus actividades laborales, esta es fundamental pues, el funcionamiento de las organizaciones depende de la disposición y voluntad del personal, y no solo se basa en la retribución económica, sino también en la calidad de relaciones interpersonales, dinámica y equipo de trabajo.

La productividad se entiende como la capacidad de lograr resultados efectivos, la cual actúa como herramienta para que los recursos empresariales (mano de obra, capital, materiales y energía) se utilicen de forma efectiva, es por ello por lo que la satisfacción laboral, se incluye en la productividad.

El diseño metodológico de esta investigación fue de carácter cuantitativo, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 150 personas costarricenses, mayores de 18 años, laboralmente activas, excluyendo a aquellas con limitaciones tecnológicas o discapacidad visual, debido a la modalidad digital del instrumento, el cual fue diseñado incluyendo escalas y cuestionarios para evaluar las distintas variables.

El proceso de recolección de datos consistió en contactar organizaciones y grupos laborales, mediante correos y llamadas. La recopilación se realizó de manera virtual, utilizando la plataforma LimeSurvey. Los datos fueron analizados estadísticamente utilizando técnicas

descriptivas y correlacionales en el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), validando la fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Los resultados de la investigación reflejan que la aplicación de principios de psicología positiva en los entornos laborales está significativamente relacionada con variables como la satisfacción laboral, la motivación y el bienestar subjetivo. Estas prácticas, contribuyen a fortalecer el sentido de significado y pertenencia en las tareas diarias promoviendo de esta manera un ambiente laboral saludable, eficiente y motivador.

Así mismo, la investigación muestra que la satisfacción laboral es un concepto multidimensional, el cual se ve influido por aspectos físicos, psicológicos y sociales. Se evidencia que la gestión adecuada de la satisfacción laboral puede mejorar la calidad de cada empleado, incrementando de esta manera la productividad y la retención de talento en las organizaciones.

De igual manera, la valoración de habilidades y fortalezas individuales en conjunto al reconocimiento de valores puede mejorar la percepción de la calidad de vida y el compromiso con sus labores. Se encontró que el desgaste emocional tiende a presentar un incremento con el tiempo en la organización, lo cual resalta la importancia de implementar estrategias continuas para mantener el bienestar y la motivación del personal a largo plazo.

Los datos recopilados reafirman que las organizaciones que adoptan una perspectiva centrada en las emociones positivas y en las fortalezas, logran mejorar no solo la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, sino que también fortalecen la capacidad de mantener un clima laboral saludable, además, que la gestión emocional es un aspecto de gran importancia en la creación de ambientes de trabajo donde las personas se sientan valoradas, seguras y motivadas.

## Índice

<b>Índice</b> .....	<b>viii</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>x</b>
<b>Capítulo 1: Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>Justificación</b> .....	<b>2</b>
<b>Capítulo 2: Marco referencial</b> .....	<b>3</b>
<b>Antecedentes empíricos</b> .....	<b>3</b>
Antecedentes nacionales.....	3
Antecedentes internacionales .....	4
<b>Marco teórico</b> .....	<b>8</b>
Psicología positiva.....	8
Bienestar subjetivo .....	9
Clima organizacional.....	10
Calidad de vida laboral.....	11
Motivación .....	12
Productividad.....	15
Beneficios gestión organización.....	16
<b>Capítulo 3: Situación problema</b> .....	<b>18</b>
<b>Problema</b> .....	<b>18</b>
<b>Objetivos</b> .....	<b>18</b>
Objetivo general .....	18
Objetivos específicos.....	18
<b>Hipótesis</b> .....	<b>18</b>
<b>Capítulo 4: Metodología</b> .....	<b>19</b>
<b>Diseño metodológico</b> .....	<b>19</b>
<b>Participantes</b> .....	<b>19</b>
<b>Instrumentos</b> .....	<b>19</b>
<b>Procedimiento</b> .....	<b>21</b>
<b>Técnicas de análisis</b> .....	<b>22</b>
Procedimientos de digitación, codificación y transcripción de base de datos.....	22
Proceso de recolección de información .....	22
Técnicas de análisis y procedimientos para garantizar calidad y validez de la información .....	22
Procedimientos para mantener la confidencialidad y protección de la población participante .....	23
<b>Capítulo 5: Resultados</b> .....	<b>24</b>
<b>Análisis de resultados</b> .....	<b>24</b>

<b>Capítulo 6: Discusión .....</b>	<b>28</b>
<b>Discusión de resultados .....</b>	<b>28</b>
<b>Limitaciones.....</b>	<b>31</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>32</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>33</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>34</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>44</b>
<b>Anexo A. Instrucciones a participantes .....</b>	<b>44</b>
<b>Anexo B. Cuestionario de datos sociodemográficos:.....</b>	<b>45</b>
<b>Anexo C. Escala Likert Psicología Positiva.....</b>	<b>45</b>
<b>Anexo D. Escala Satisfacción laboral. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).....</b>	<b>46</b>
<b>Anexo E. Escala de Motivación Laboral (R-MAWS).....</b>	<b>48</b>
<b>Anexo F. Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS).....</b>	<b>49</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Distribución por género de la muestra .....	24
<b>Tabla 2.</b> Promedio de edad .....	24
<b>Tabla 3.</b> Confiabilidad .....	25
<b>Tabla 4.</b> Estadísticos descriptivos de las variables evaluadas .....	26
<b>Tabla 5.</b> Correlaciones bivariadas entre las variables en estudio .....	27

## **Capítulo 1: Introducción**

### **Introducción**

La aplicación de los principios de la psicología positiva en el entorno laboral ha sido de importancia en los últimos años, especialmente debido a la cultura actual la cual está caracterizada por el cambio constante y la incertidumbre. La psicología positiva no solo busca disminuir el estrés y la insatisfacción sino que también busca crear comportamientos que fomenten un clima laboral saludable y colaborativo ya que consiste en el análisis de los factores óptimos de salud que aportan a las personas y los equipos de trabajo en las organizaciones, a su vez propone asegurar una adecuada implementación del bienestar psicosocial en el ambiente laboral, fomentando que las organizaciones sean más saludables para el colaborador (Khair, 2023).

A su vez este concepto implemente una nueva metodología y herramienta para las empresas, ya que incentiva los aportes positivos de cada empleado, esto dando como resultado que estos mismos se transforman en colaboradores por su mayor compromiso con las metas y valores de la empresa por el sentido de pertenencia que se les ha creado, haciéndolas más atractivas. Estas transiciones se han dado gracias a la necesidad de evolución de las empresas, los cuales llevan a la conclusión de que es necesario invertir en el bienestar de sus empleos, teniendo un efecto directo en la motivación y el desempeño de estos, a través de ambientes sociales de apoyo, oportunidades equitativas y una mayor accesibilidad para el desarrollo profesional equilibrando con la vida personal y laboral de la persona (Hernández et al., 2022).

## **Justificación**

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a constantes desafíos para mantener un alto nivel de productividad y, al mismo tiempo, asegurar el bienestar de sus colaboradores. Esta investigación se basa en la necesidad de entender cómo la implementación de los principios de la psicología positiva puede beneficiar tanto la satisfacción laboral como el desempeño individual y colectivo de cada uno de los colaboradores.

La psicología positiva ofrece una perspectiva complementaria enfocada en la potenciación de las fortalezas de los individuos, promover emociones positivas y la creación de un sentido de propósito dentro del ámbito laboral.

Este proyecto busca evidenciar si las intervenciones las cuales están basadas en la psicología positiva son efectivas para promover un clima laboral positivo, disminuir el estrés y el agotamiento, y aumentar el compromiso y motivación de los colaboradores. Los resultados de esta investigación podrían ser de gran utilidad para líderes y profesionales de recursos humanos, pues por medio de este se pretende brindar estrategias prácticas y herramientas para desarrollar organizaciones más sanas y eficientes.

## Capítulo 2: Marco referencial

### Antecedentes empíricos

#### *Antecedentes nacionales*

A pesar de hacer una exhaustiva búsqueda acerca de información relacionada con la psicología positiva en el trabajo en Costa Rica, no fue posible encontrar información relevante. A continuación, se muestran antecedentes nacionales relacionados con la psicología positiva. Alpízar y Salas (2010), realizan una revisión bibliográfica para indagar el papel de las emociones positivas dentro de la psicología positiva, en el cual se realiza un acercamiento al surgimiento y los fundamentos que esta rama de la psicología posee. Así mismo, se realiza un recorrido por las principales emociones positivas como lo son el optimismo, resiliencia, felicidad, creatividad, humor y la inteligencia emocional.

En la UCR realizaron un artículo relatando el proceso académico importado en dicha universidad, el cual tenía como objetivo “promover el bienestar psicológico de estudiantes universitarios, mediante intervenciones en psicología positiva y ejercicio físico”. Por medio de este, se logra identificar la importancia de fomentar el desarrollo de capacitaciones en los profesores, acerca de temas relacionados a psicología positiva y ejercicio físico (Barrantes et al., 2018).

En Costa Rica, la psicología del trabajo y de las organizaciones surgió en los años 70, cuando un grupo de profesionales estudiantes del extranjero y estudiantes nacionales incursionaron en el campo (Consejo Nacional de Rectores, 2002).

### *Antecedentes internacionales*

Se ejecutó una búsqueda extensa y minuciosa de artículos con datos estadísticos acerca de la influencia de la psicología positiva aplicada en el ambiente laboral. Sin embargo; no se encontraron específicamente información relacionada directamente al tema. A pesar de esto se encontraron artículos relacionados con las variables de la investigación, los cuales permiten conocer los antecedentes existentes en este campo.

En el 2024, se realiza un estudio del *burnout* y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en un hospital en Ecuador, por medio del cual se identifica que los trabajadores de salud de dicho país experimentan agotamiento en sus emociones lo cual produce conflictos internos. Los resultados de dicha investigación muestran bajos niveles de satisfacción laboral y otros “se sienten neutrales en diversas dimensiones, como la participación y el ambiente físico de trabajo, lo que sugiere una falta de compromiso emocional y conexión con el entorno de trabajo”.

Como conclusión mencionan que la insatisfacción con el ambiente físico puede influir en el bienestar de los colaboradores y la calidad de servicio. Se resalta además la importancia de una gestión activa de bienestar laboral en el sector de salud para prevenir el *burnout* y mejorar la satisfacción en el cumplimiento laboral (Martínez et al., 2024).

En Perú, se realiza un estudio de tipo cuantitativo, analítico, retrospectivo y transversal con el objetivo de determinar la asociación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de médicos que atendieron pacientes con COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, en el periodo 2020-2021. Por medio de este se logra reconocer que el nivel de satisfacción laboral está directamente relacionado con el compromiso organizacional: a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso con sus instituciones (Robles et al., 2024).

Así mismo, se realiza también un estudio observacional, analítico, transversal y retrospectivo para evaluar la asociación entre el síndrome de burnout (SB) y la satisfacción laboral (SL) en los médicos serumistas de Ayacucho en el contexto de la pandemia por la COVID-19.

Por medio de este se encuentra que la prevalencia del SB y de la SL en un contexto de pandemia fue mayor a un contexto de no pandemia en una población especial como la estudiada, que brinda servicios, en su mayoría, en zonas rurales (Prado y Vásquez, 2024).

En este mismo país, se realiza un estudio tipo investigación básica, con nivel y diseño no experimental correlacional, el cual se realiza con el fin de determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana durante el 2020. Los resultados del estudio muestran la relación significativa entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en las organizaciones, independientemente de su naturaleza (Dávila et al., 2021).

En Colombia se realizó un estudio en el cual se evaluó la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una empresa de educación superior de San Juan de Pasto. Las conclusiones obtenidas se basan en que un adecuado nivel de satisfacción laboral puede ser un predictor determinante en el bienestar psicológico de los trabajadores.

Además, que el bienestar psicológico posee un impacto de gran valor tanto en la salud física como en la salud mental de los individuos, así mismo constituye un factor importante que permite mejorar la productividad y el desarrollo de relaciones personales y sociales (Ramos et al., 2020).

En el 2022, se realizó un estudio tipo cuantitativo el cual tuvo como objetivo analizar la relación entre el síndrome de *burnout* con los estilos de personalidad propuestos en la teoría

DISC. El estudio se realizó con una muestra formada por 91 trabajadores de una empresa del sector privado y del rubro comercial.

Las conclusiones de este estudio se basan en que los trabajadores de la empresa comercial muestran porcentajes considerables relacionados con niveles severos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, con un 15 % de trabajadores que experimentan los síntomas de manera clínicamente significativa. Además, que los niveles de *burnout* podrían afectar no solo su salud sino también su satisfacción en el trabajo (Riquelme y Arias, 2022).

En Chile se realiza un estudio analítico-correlacional de corte transversal, con una muestra de 136 funcionarios con el fin de determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. El estudio muestra que la percepción de un clima organizacional alto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral (Araya, 2019).

En el 2024, la OMS, reporta que el 60 % de la población mundial trabaja. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. La OMS ha creado planes para permitir una buena salud mental en los lugares de trabajo (OMS, 2024). En el 2022, la OMS junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacen un llamado a adoptar medidas concretas para poder así abordar los problemas relacionados a salud mental en el entorno laboral. Se reporta que: “Cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares”. Se menciona además que el COVID-19 causó un aumento del 25 % en la ansiedad y la depresión general en todo el mundo (OMS, 2022).

A finales del siglo XVIII la Primera Revolución Industrial define un antes y un después, produce un cambio radical, tal como define la Real Academia Española la palabra revolución, “cambio profundo, generalmente violento” (Real Academia Española, s.f.). El cambio

producido por esta revolución se centra en un cambio tecnológico y social, se implementan cambios como la utilización de agua y energía para mecanizar la producción.

Al pasar los años se han presentado distintas revoluciones más las cuales han sucesivamente forzando a las personas a adaptarse a los cambios que requiere las necesidades. La segunda revolución trae consigo cambios en la producción, como lo es la producción en serie y la cadena de montaje, la tercera permitió que se automatizará la producción mediante el uso de la electrónica y las tecnologías. Actualmente, la cuarta revolución industrial, la cual nace a finales de la primera década de los 2000, es caracterizada por la fusión de tecnologías emergentes en campos como lo es la inteligencia artificial (IA), el internet, la robótica, impresión 3D, nanotecnología, vehículos autónomos, biotecnología, almacenamiento de energía, entre otras (Todesca, 2022).

## **Marco teórico**

### ***Psicología positiva***

Según indican Hernández y Vilariño (2018) en la actualidad el concepto y la implementación de la psicología positiva ha alcanzado un gran alcance en el ámbito social, a su vez se ha forjado una profunda aceptación por parte de los profesionales en este campo, no solo en el ámbito psicológico, sino también en otras áreas laborales ya que, propone y crea una nueva perspectiva referente a la realidad del ser humano. La psicología positiva aporta a todos aquellos colaboradores interesados en mejorar el funcionamiento humano.

Este concepto se fundamenta dentro del conocimiento de la psicología conservadora como un enfoque que complementa e impone un análisis de aquellos procesos y situaciones los cuales estudian el desarrollo óptimo de los individuos que conforman una sociedad o institución.

Se centra mayormente en proponer otra perspectiva con el fin de mejorar características poco funcionales y a su vez potenciar peculiaridades y emociones funcionales para desarrollar fortalezas y virtudes del individuo. Seligman establece tres bases dentro de este concepto los cuales son indispensables para llegar a la vida deseada las cuales cataloga como: las emociones positivas, los rasgos y las instituciones positivos (Seligman, 2000 citado en Alonso, 2019).

Dentro de este concepto, las emociones positivas podrían ser la definición mayormente nombrada ya que se relaciona con las situaciones funcionales de la vida de la persona. Como menciona Lozoya (2021), estas emociones implican crear un juicio de satisfacción sobre la misma vida en terminología positiva y sentir emociones y estados de ánimo positivos, pero a su vez experimentar pocas situaciones negativas. Por otra parte, el afrontamiento a estos requiere esfuerzos cognitivos y conductuales si se busca manejar demandas específicas ya sea, externas e internas de aquellas emociones poco funcionales.

Con respecto a la aplicación, la psicología positiva en las organizaciones se centra en el desarrollo y la promoción de interacciones saludables y prosociales, reconocimiento de fortalezas y motivación de los miembros del equipo, además del estímulo y compromiso de todos los miembros del equipo para poder así contribuir de manera conjunta a la visión y así lograr las metas establecidas (Hernández et al., 2022).

Algunos de los beneficios de la psicología positiva en el ámbito laboral se basan en el incremento en la satisfacción y mejora del rendimiento. Así mismo, por medio de la psicología positiva, la cual se enfoca en el bienestar emocional, se pueden reducir los niveles de estrés y agotamiento mental, además de promover el desarrollo de habilidades y fortalezas.

Así mismo, se plantea que, dentro de los logros propuestos por este enfoque, uno de los más destacados es proporcionar una integración en conjunto para aquellos profesionales cuyo interés es el bienestar complementario y la mejora de la patología (Cortés y Ruiz, 2021). Además, se señala que, aunque los profesionales en psicología suelen centrarse en áreas cognitivas, sociales o del desarrollo emocional humano, es posible trabajar en otros ámbitos como el educativo, industrial, organizacional o forense, implementando de manera exitosa, las herramientas de la psicología positiva (Extremera et al., 2017 citado en Paillacho y Mendez, 2024).

Así como se indica: “El bienestar subjetivo, está centrado en los aspectos afectivos-emocionales, haciendo referencia a los estados de ánimo del sujeto y a cómo y porqué las personas experimentan su vida de forma positiva” (Muñoz et al., 2018).

### ***Bienestar subjetivo***

El concepto del bienestar subjetivo fue aplicado por primera vez por Warner Wilson en 1967 donde se presentó el mayor auge de estudio en estados negativos en el campo de la psicología. Aquello que las personas consideran y sienten con respecto a sus vidas y las conclusiones cognitivas y afectivas a menudo, son catalogadas como felicidad al bienestar

subjetivo conciliado en momentos donde se presentan emociones agradables, cuando están involucrados en actividades satisfactorias o satisfechos con su situación actual (Caldera, et al., 2021).

Este se refiere a las percepciones y emociones que las personas tienen sobre sus propias vidas, así como a las conclusiones cognitivas y afectivas que obtienen al evaluar su existencia. Esto abarca tanto su estado emocional en un momento dado como una valoración más abstracta y cognitiva sobre el nivel de satisfacción que sienten con respecto a su vida (Barrantes y Ureña, 2015).

### ***Clima organizacional***

El clima organizacional es un término que se refiere a aquellas características de una organización que son fijas, como la estructura, estilos directivos o tipo de liderazgo y aquellos métodos de recompensa que se le otorgan a sus funcionarios por su rendimiento.

En la actualidad, el estar expuestos a situaciones o roles laborales que no crean satisfacción en los colaboradores, puede provocar en el talento humano, constantes situaciones poco placenteras en el ámbito laboral, como ambientes adversos o condiciones de trabajo poco favorables, lo que contribuye a la insatisfacción laboral lo que podría causar eventualmente un bajo rendimiento en los colaboradores (Cortez, 2023).

Es necesario establecer los elementos por los cuales es posible medir este clima organizacional y el desempeño de los colaboradores, uno de ellos es la calidad del trabajo la cual se puede medir como el nivel de satisfacción personal y profesional en la función establecida, por otro lado se encuentra el compromiso organizacional que son las características emocionales y profesionales que le permiten al individuo involucrarse en la cultura, valores, misión, objetivos y estrategias la empresa, ya que este se comienza a identificar con los objetivos y metas de la empresa.

Por último, se encuentra la variante del tipo de liderazgo al que es expuesto la persona, ya que se podría catalogar como una influencia positiva creando un ambiente de seguridad y respeto, con el cual el colaborador pueda participar desde un rol de disposición y entusiasmo a lo largo de su desempeño en el grupo de trabajo, lo cual sería favorable para que el candidato logre los objetivos y las metas de la empresa (López, 2021).

Es por ello por lo que Zeta et al. (2020), apunta una correlación directa y significativa entre las variables del clima en una organización y el tipo de liderazgo y a su vez Dávila et al. (2021), identificaron relaciones significativas entre el clima de una organización y la satisfacción de los colaboradores.

### ***Calidad de vida laboral***

Se refiere a calidad de vida: “La percepción que tiene un individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en que vive y en relación con sus objetivos” (OMS, s.f., citado en Alves et al., 2013). En relación con esto, dirigido hacia el área organizacional se encuentra el concepto calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT), concepto el cual se fundamenta en la percepción que tienen los empleados de una organización acerca de su nivel de satisfacción o insatisfacción con el entorno laboral, lo cual permite evaluar el bienestar y el desarrollo que estas condiciones proporcionan a los recursos humanos.

Cuando esta percepción es negativa, por lo general, afecta el desempeño óptimo de la empresa (Baitul, 2012). La poca importancia brindada a la CLV proporcionaba como resultado una alta tendencia de ausentismo, desmotivación, alta rotación del personal y abandono de los puestos de trabajo (Granados, 2011).

Distintos autores mencionan que “alcanzar un nivel razonable de calidad de la vida laboral tiene un impacto significativo en el compromiso del individuo hacia su organización empleadora” (Suriendu et al., 2014, citado en Cruz, 2018).

Se menciona entre las diez categorías utilizadas con mayor frecuencia en los estudios de calidad de vida laboral, la satisfacción en el trabajo (Pérez et al., 2014), la cual se refiere a un estado emocional positivo que surge de la evaluación positiva que un empleado realiza de sus vivencias en el trabajo (Locke, 1976, citado en Diaz et al., 2023).

La satisfacción laboral se puede evaluar según el nivel en que una actividad permite al empleado cumplir sus deseos y expectativas, alineando sus intereses con los de la organización al realizar sus tareas (Herzberg, 1977, citado en Diaz et al., 2023).

Esta está relacionada con el bienestar psicológico, el cual es definido como el balance emocional y la salud mental. Este es subjetivo y se construye a través del desarrollo personal, la capacidad de relacionarse y las experiencias de vida, es caracterizado por ser multidimensional y se identifica como un factor de motivación intrínseca para el individuo (Ramos et al., 2020).

El nivel de satisfacción laboral de los empleados puede actuar como un facilitador o un inhibidor en el alcance de los objetivos de la empresa (González, 2018). Distintos autores reflejan la relación entre el nivel de satisfacción laboral con la productividad, rotación y el ausentismo (Mantilla y Lamenda, 1999, citado en Díaz et al., 2023).

La satisfacción laboral de un empleado, al sentirse apto, cómodo y útil en su empleo, conduce a la permanencia en el mismo y a la productividad laboral (Mañas et al, 2007, citado en Diaz et al., 2023).

### ***Motivación***

La motivación es un elemento esencial para que todos los individuos alcancen objetivos en diversos aspectos de la vida. En el contexto laboral, es fundamental contar con factores o herramientas que impulsen a las personas a realizar un trabajo satisfactorio, ya que el éxito de las organizaciones a menudo depende de la disposición y la voluntad de sus empleados para lograr las metas de la empresa (Hoyal, 2015, citado en Pizarro et al., 2019).

Por consiguiente, se refiere a motivación laboral, la energía psicológica que motiva a las personas a comenzar, persistir y perfeccionar sus actividades en el trabajo (López, 2005, citado en Pizarro et al., 2019). Esta no se limita exclusivamente a una retribución económica, sino más bien que involucra aspectos como calidad de relaciones interpersonales, tipos de liderazgo, dinámica laboral y trabajo en equipo (Meza y Valencia, 2019). Así mismo, esta es determinada significativamente por los estados psicológicos de los colaboradores (Chintalapti, 2021).

Existen distintas teorías de las cuales se puede entender la motivación como lo son las siguientes. La teoría de la autodeterminación se ha utilizado constantemente para explicar algunas características que estudian la motivación humana que influyen en aspectos como el desarrollo personal, autorregulación, cumplimiento y establecimiento de metas, vitalidad, aspiraciones de vida y necesidades psicológicas para la motivación.

Este concepto se ha enfocado en los factores del contexto de la persona, los cuales complementan procesos orgánicos de la automotivación y el saludable desarrollo psicológico (Delgado et al., 2021). Para efectos de la investigación, la misma será basada en esta teoría.

Asimismo, algunas de sus principales características y las teorías que la complementan son la teoría de la evaluación cognitiva, de la integración orgánsmica, de las orientaciones de la causalidad, de las necesidades psicológicas básicas, de los contenidos de meta y da teoría de la motivación de las relaciones (Delgado et al., 2021).

La teoría de jerarquía de necesidades de Maslow la cual se considera un concepto de las necesidades básicas y un símbolo que ha implementado una lista de prioridades que representan las principales necesidades para un ser humano. Esta ha sido instaurada como una guía para distintos sectores de la población como psicólogos, científicos, empresarios y políticos alrededor de distintos países.

Dentro de estas necesidades se encuentran cinco grupos: fisiológicas, seguridad, amor y pertenencia, estima y autorrealización. Esta jerarquía no se clasifica en un orden establecido, si no, según sea necesario dependiendo de la situación y la necesidad de la persona. Estas están basadas en el nivel de satisfacción que cada individuo presente, es por ello por lo que es importante considerar que no necesariamente los requisitos inferiores deben satisfacerse completamente antes de pasar a las superiores, puesto que sería incorrecto plantear que todos los individuos presentan las mismas necesidades, al mismo tiempo y de la misma urgencia.

Es por esto por lo que se menciona que la jerarquía no implementa un proceso lineal de satisfacción de necesidades, no es universal, pero sí se puede asumir que contribuye de una forma positiva al concepto subjetivo del bienestar y satisfacción con las demandas de la sociedad (Méndez y Rojas, 2024).

La teoría de Modelo de dos factores de Herzberg fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg, la misma se centra en lograr identificar los elementos que llegan a influir en los niveles de satisfacción y descontento en el entorno laboral. El creador hace una división de estos factores en dos categorías: factores higiénicos y factores motivacionales. Corresponden a factores higiénicos todas aquellas condiciones que sean de carácter externo como lo son los beneficios y el salario, estos pueden prevenir que los trabajadores experimenten insatisfacción, pero no necesariamente si están presentes, les generará una sensación de satisfacción.

Con respecto a los factores motivacionales estos se refieren a los aspectos que pueden generar satisfacción y motivación, además de un mayor compromiso y productividad por parte del individuo, por ejemplo, la oportunidad que se les brinda para poder aplicar sus habilidades personales, ser valorado y recibir elogios por trabajos exitosos, posibilidad de desarrollo profesional y además asumir responsabilidades en sus tareas laborales (Martínez, 2020, citado en Cieza y Ramos, 2024).

## ***Productividad***

Díaz et al. (2018) plantean que la productividad se define como la capacidad de ser productivos, es decir, la capacidad de lograr resultados efectivos y eficientes; esta actúa como una herramienta para guiar la gestión de un sistema productivo. Argumentan que es esencial que los recursos de la empresa (mano de obra, capital, los materiales y la energía) se utilicen de manera eficiente y objetiva.

Así como se menciona que la satisfacción laboral, influye en la productividad, existen algunos factores que también influyen sobre esta capacidad. Dentro de estos factores se encuentran el talento humano el cual, se considera una de las partes más importantes en una organización, este se considera una “pieza clave” la cual permitirá a la organización a cumplir sus objetivos (Obando, 2020).

Además de este, se encuentra el capital, el cual se refiere a bienes o recursos financieros los cuales son utilizados para crear una mejora en la productividad laboral, Heizer y Render (2009), mencionan que: “Cuando ocurre un descenso en el capital invertido por empleado, podemos esperar una caída de la productividad”. Es por lo anterior que el capital es un elemento fundamental en la productividad laboral, una adecuada inversión y gestión son determinantes para el rendimiento de los colaboradores.

El concepto de responsabilidad social corporativa (RSC) surge como una necesidad a mediados de los cincuenta, ya que se comenzó a internalizar la necesidad de las corporaciones hacia un cambio caracterizado por tener una responsabilidad ante los miembros que las conforman y con esto brindar un apoyo social al mejorar la calidad de la vida de los trabajadores, por lo cual se ha demostrado mediante diversos estudios que, las organizaciones que ofrecen a sus colaboradores una mejor calidad de vida laboral tienen mayor facilidad en la contratación y retención en su competencia laboral (Cruz, 2018).

De esta manera es importante mencionar que El Congreso Constitucional de la República de Costa Rica decreta: Código de Trabajo donde mencionan las disposiciones generales, regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social y algunos de ellos son: En Costa Rica, los artículos 71, 16, 20, 83 y 81 del Código de Trabajo regulan las condiciones laborales.

Artículo 71.- Establece las obligaciones de los trabajadores en su puesto de trabajo, la lista de obligaciones no es taxativa, ya que el contrato de trabajo, reglamento o políticas internas pueden establecer más obligaciones.

Artículo 16.- Exige a los empleadores que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones son seguros, exige a los empleadores que garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos no entrañan riesgos para la salud.

Artículo 20.- Si en el contrato no se determina el servicio que debe prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus aptitudes, estado o condición.

Artículo 83.- Es una causa justa que faculta al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo si el patrono no le paga el salario completo que le corresponda.

Artículo 81.- Es una causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo si el trabajador se conduce durante sus labores en forma abiertamente inmoral (Ministerio de Trabajo y Seguro Social, 1943).

### ***Beneficios gestiónamiento organizacional***

Por medio de un buen gestiónamiento organizacional se puede cuidar el bienestar no solo físico de los colaboradores, sino también el bienestar emocional, el cual traiga beneficios tanto personales como empresariales.

Por medio de la aplicación de psicología positiva se puede disminuir los niveles de estrés laboral, el cual corresponde a un factor de riesgo que afecta el estado psicológico de una persona provocando reacciones y respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante situaciones de alta demanda laboral. Esto puede llevar a una sensación de pérdida de control y tener efectos negativos en la salud de los empleados (Smith et al., 2020, citado en Buitrago et al., 2021).

El estrés laboral se clasifica como un riesgo psicosocial relevante en los sistemas de gestión del riesgo, debido a su impacto en el bienestar de los trabajadores y en su desempeño laboral. Algunas de las causas asociadas con la presencia de estrés en trabajadores se basan en la sobrecarga laboral, desorganización, clima organizacional, horarios extensos y falta de apoyo organizacional (Buitrago et al., 2021). Este trae consigo consecuencias tanto a nivel físico como a nivel emocional como lo son la ansiedad, depresión, trastorno del sueño y la despersonalización (Navarro et al., 2018).

Así mismo, otra consecuencia del estrés laboral corresponde al síndrome del Burnout, la Organización Mundial de la Salud refiere que este corresponde a un fenómeno de amplio espectro el cual es manifestado con síntomas conductuales y biológicos debido a estímulos en el entorno laboral y la carga de trabajo, por ejemplo, estrés laboral no gestionado con éxito. Este es caracterizado por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o pérdida de energía, mayor distancia mental con respecto al trabajo y eficacia profesional reducida (Organización Mundial de la Salud, 2019). En el 2018, se consideró como el daño psicosocial más importante en la sociedad profesional (Guerrero et al., 2018).

## Capítulo 3: Situación problema

### Problema

Existe la necesidad de visibilizar la importancia de la aplicación de los principios de psicología positiva para establecer mejoras en el ámbito de satisfacción laboral, el cual afecta directamente en el rendimiento y motivación de los colaboradores dentro de las organizaciones.

A pesar de la creciente visibilidad que se le ha dado al tema de salud emocional y mental para un buen resultado laboral, aún hay muchas organizaciones que no consideran necesario el implementar estrategias basadas en los principios de la psicología positiva para abordar este tipo de situaciones.

### Objetivos

#### *Objetivo general*

Determinar de qué manera influye la percepción de la aplicación de los principios de la psicología positiva, en el campo organizacional, sobre la vida laboral y personal de las personas colaboradoras.

#### *Objetivos específicos*

- 1) Analizar la correlación entre la práctica de psicología positiva y la satisfacción laboral
- 2) Determinar la relación entre la psicología positiva y motivación laboral
- 3) Investigar la relación entre la implementación de prácticas de psicología positiva y calidad de vida

### Hipótesis

1. Las personas que laboran en organizaciones que aplican principios de la psicología positiva tienen una mayor calidad de vida
2. Las personas que laboran en organizaciones que aplican principios de la psicología positiva presentan una mayor motivación laboral

## **Capítulo 4: Metodología**

### **Diseño metodológico**

La naturaleza de este proyecto de investigación se realizó de forma cuantitativa, descriptiva y correlacional. La investigación tuvo como objetivo conocer la influencia de la aplicación de principios de la psicología positiva, por medio de la medición de aspectos relacionados al bienestar emocional.

### **Participantes**

La población seleccionada para realizar este proyecto de investigación es costarricense. Se contó con una muestra mínima de 150 personas de 18 años en adelante, que actualmente se encuentren laborando. La muestra contempló criterios de selección como también de exclusión; se seleccionaron personas que actualmente laboren en el sector público o privado, que estén en el rango de edad establecido, así como personas con nacionalidad costarricense.

Dentro de los criterios de exclusión del proyecto se establecieron personas con poco o nulo conocimiento tecnológico y personas con discapacidad visual. Estas personas fueron excluidas debido a que el instrumento se realizó por un medio digital el cual necesita conocimiento y entendimiento de los pasos a seguir para poder completar cada encuesta, además porque el instrumento debía de haber sido leído por cada uno de los participantes.

### **Instrumentos**

Para la elaboración del instrumento se hizo uso de distintas escalas y cuestionarios, dentro de estos se encuentra un cuestionario de datos sociodemográficos los cuales permitieron obtener datos básicos de la persona, así mismo permitió conocer si es una persona que cumple con los criterios de inclusión a la investigación. Además, se encuentran distintas escalas para reconocer la aplicación o ausencia de psicología positiva, así como también para medir la satisfacción laboral, motivación laboral y satisfacción con la vida.

Para la evaluación de los principios de psicología positiva en los participantes, se hizo uso de una escala Likert, la cual se evalúa en valores de 1 al 5. Cuenta con un total de 11 ítems, los cuales presentaban afirmaciones con respecto a la aplicación de los principios de la psicología positiva, así los participantes indicaron su nivel de compatibilidad con cada uno de estos enunciados, seleccionando la opción con la que presentaban la afinidad en la escala con respecto a su situación actual en donde se incluyeron las siguientes categorías: 1: Totalmente en desacuerdo - 2: En desacuerdo - 3: Neutral - 4: De acuerdo - 5: Totalmente de acuerdo.

Asimismo, la confiabilidad de esta escala fue comprobada por medio del coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), en donde obtuvo un valor de 91, comprobando una fiabilidad eficiente para uso práctico.

El Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), tiene como objetivo evaluar la satisfacción de las personas con sus trabajos, considerando sus necesidades y valores vocacionales. El instrumento se ha demostrado confiable para medir la satisfacción laboral, así mismo tiene validez de contenido y validez factorial.

El cuestionario tiene dos versiones, corto y largo, para efectos de proyecto se utilizó el formato corto. El mismo contiene 20 ítems, por medio de este se puede obtener puntuaciones de dos factores: satisfacción intrínseca y extrínseca y además una puntuación de satisfacción general (Weiss et al., 1967).

Para la medición de la motivación laboral se utilizó la “Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)”, esta tiene como objetivo evaluar el nivel de motivación laboral de los trabajadores. Esta cuenta con cinco dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

La calificación del R-MAWS, varía entre 1 y 7 puntos, donde: “Totalmente en desacuerdo” equivale a 1 y “Totalmente de acuerdo” equivale a 7. Este instrumento ha sido transculturalmente validado por expertos en motivación en distintos idiomas por lo cual es una

herramienta la cual puede utilizarse en distintos países. Con respecto a los análisis de confiabilidad, todas las subescalas presentan un índice de confiabilidad superior a 70. (Gagné et al., 2010).

Se utilizó también la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) con una consistencia interna de alfa de 0,87 y una excelente confiabilidad test-retest, con una correlación de 0,82 a lo largo de un período de dos meses, la cual está compuesta por cinco ítems que miden el juicio global que las personas crean en base a su satisfacción con la vida.

Dentro de esta escala se presentan las opciones de respuesta que incluyen: 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo), siendo el 7 la puntuación total mínima (baja satisfacción) y como máxima una puntuación de 35 (alta satisfacción) (Mikulic et al., 2019).

### **Procedimiento**

El primer paso en la recolección de datos consistió en establecer contacto con distintas instituciones, organizaciones y grupos de colaboradores los cuales fueron objeto del presente estudio. A través de correos electrónicos y llamadas telefónicas se presentó el objetivo del proyecto a la población, destacando la importancia de este para el conocimiento de la influencia de la psicología positiva en el bienestar personal de los colaboradores.

Una vez recolectados los datos, se llevó a cabo un análisis estadístico. Se utilizaron métodos descriptivos para evaluar las características generales de los participantes y técnicas correlacionales para explorar las relaciones entre las diferentes variables tales como la psicología positiva y la satisfacción laboral, motivación y la productividad. Este análisis permitió identificar patrones y tendencias que respalden o contradigan la hipótesis planteada al inicio del proyecto.

Por último, se realizó una interpretación detallada de datos, lo que permitió exponer de manera clara los hallazgos obtenidos. Durante esta fase, se desarrollaron conclusiones que reflejan la influencia de la aplicación de los principios de psicología positiva en la motivación

y satisfacción laboral. Además, se establecieron recomendaciones hacia futuras investigaciones las cuales demuestran la importancia de continuar con la exploración en este campo.

## **Técnicas de análisis**

### ***Procedimientos de digitación, codificación y transcripción de base de datos***

La naturaleza de este trabajo se realizó en base a la modalidad cuantitativa, descriptiva, inferencial y correlacional, para este propósito se llevó a cabo la recopilación del total de la muestra deseada (150 participantes) de forma digital, siendo distribuido por medio de correo electrónico y redes sociales como WhatsApp e Instagram.

Eventualmente se agruparon las respuestas, realizando un listado en donde se consolidaron los resultados parecidos en categorías, para ingresarlos al Programa estadístico para las ciencias sociales (SPSS) con el fin de ser procesados y analizados. Cada variable fue establecida según las escalas, instrumentos e ítems, permitiendo así el análisis estadístico de las correlaciones obtenidas.

### ***Proceso de recolección de información***

El instrumento se realizó y facilitó a los participantes por modalidad virtual utilizando la herramienta Limesurvey, fue realizado tipo anónima, auto aplicable y de esa misma forma se les proporcionó a los participantes mediante un enlace cuya dirección los dirigió directamente al instrumento. Asimismo, se enfatizó que la colaboración de la muestra fue de naturaleza voluntaria.

### ***Técnicas de análisis y procedimientos para garantizar calidad y validez de la información***

El análisis de la información recolectada se ejecutó por medio del programa estadístico para las ciencias sociales (SPSS). Una vez obtenida la muestra deseada de 150 participantes, se comenzó a analizar las variantes como validez y consistencia interna de las escalas con el coeficiente alfa Cronbach ( $\alpha$ ) lo cual presionó correlaciones entre cada una de las escalas y variables implementadas según los objetivos y las hipótesis a estudiar.

### ***Procedimientos para mantener la confidencialidad y protección de la población participante***

Al ingresar al enlace para contestar el instrumento, se le mostró a cada uno de los y las participantes un consentimiento informado, el cual era obligatorio para continuar al apartado de los ítems. En el consentimiento informado se abarcan temas como: presentación del proyecto y su principal objetivo, un aviso sobre la confidencialidad de los datos proporcionados, aspectos éticos para solventar la mayor protección y confidencialidad sobre la información obtenida, posibles riesgos y beneficios por su participación únicamente de forma voluntaria.

## Capítulo 5: Resultados

### Análisis de resultados

En la Tabla 1 se establece que la muestra presenta un total de 150 participantes que cumple con los criterios de inclusión, estos están conformados por 92 participantes de género femenino (61.3 %) y 58 de género masculino (38.7 %).

**Tabla 1.** Distribución por género de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	92	61.3
Masculino	58	38.7
Total	150	100.0

En la Tabla 2 se observa que la edad promedio de las personas participantes corresponde a ME= 34.47 con una DE= 9.380, en un rango entre los 18 y los 59 años.

**Tabla 2.** Promedio de edad

Media (ME)	34.47
Desviación Estándar (DE)	9.380
Rango	18 a 59 años

La Tabla 3 muestra un análisis detallado de la confiabilidad, los valores de Alpha de Cronbach de estas se encuentran dentro de  $\alpha=.91$  y  $\alpha = .71$ , lo que señala un alto nivel de consistencia alto confiabilidad excepto la escala de regulación externa con  $\alpha=.68$ .

**Tabla 3.** Confiabilidad

Escala	<i>a</i>	Número de Ítems
1.Psicología positiva (PP)	.91	11
2.Desmotivación	.80	3
3.Regulación externa	.68	5
4.Regulación introyectada	.83	4
5.Regulación identificada	.91	3
6.Motivación intrínseca	.89	3
7.Satisfacción laboral	.92	20
8.Satisfacción con la vida	.71	5

La Tabla 4 presenta las características descriptivas de las variables analizadas. En la variable de psicología positiva (ME = 3.74, DE = .7961) muestra que, en promedio, los colaboradores encuestados, perciben que su organización fomenta aspectos como el reconocimiento de fortalezas, sentido de significado y manejo emocional. En relación con la satisfacción laboral (ME = 3.84, DE = .6647), muestra que la mayoría de los casos, tienen una percepción positiva y consistente, así como también en la variable de satisfacción con la vida (ME = 3.85, DE = .6430), los resultados muestran que, en promedio, los colaboradores están satisfechos con su vida en general.

En las variables relacionadas con la motivación correspondientes a regulación externa (ME = 3.71, DE = .7392), regulación introyectada (ME = 3.40, DE = 1.1148), regulación identificada (ME = 3.28, DE 1.3575) y la motivación intrínseca (ME = 3.29, DE = 1.2661), se refleja mayor dispersión en las respuestas, lo que sugiere que hay diferencias individuales significativas en aspectos motivacionales.

**Tabla 4.** Estadísticos descriptivos de las variables evaluadas

	N	Min	Max	M	DE
1. Psicología positiva	150	1.00	5.00	3.74	.80
2.Desmotivación	150	1.00	5.00	3.98	.95
3.Regulación externa	150	1.00	5.00	3.71	.74
4.Regulación introyectada	150	1.00	5.00	3.41	1.11
5.Regulación identificada	150	1.00	5.00	3.29	1.36
6.Motivación intrínseca	150	1.00	5.00	3.29	1.27
7.Satisfacción laboral	150	1.00	5.00	3.84	.66
8.Satisfacción de vida	150	1.00	5.00	3.84	.64

En cuanto a las correlaciones entre las subescalas, presentadas en la Tabla 5, se puede analizar que se presentaron resultados significativos, de forma negativa y positiva, lo cual sugiere que los aspectos de la aplicación de los principios en psicología positiva, bienestar, satisfacción laboral, regulación externa e introyectada y la motivación percibida, están interrelacionados entre sí.

Se evidencia que la motivación intrínseca se correlaciona de una forma positiva con la regulación identificada ( $r=.848$ ,  $p<.01$ ), regulación introyectada ( $r=.770$ ,  $p<.001$ ) y satisfacción laboral (SL) ( $r=.345$ ,  $p<.01$ ), lo que permite observar que las personas quienes perciben un valor personal en su trabajo tienen prevalencia a sentir mayor satisfacción en su vida personal.

A su vez, la regulación identificada presenta relaciones significativas con la regulación introyectada ( $r = .866$ ,  $p < .01$ ) y los niveles obtenidos en la escala de Satisfacción de vida (SV) ( $r=.242$ ,  $p < .01$ ) lo que explica que aquellos participantes que perciben un mayor valor en su trabajo tienden a su vez a percibir una mayor motivación en sus tareas laborales y también se indica que esto influye en sus niveles de satisfacción con la vida de una forma positiva.

Así mismo, se evidencia la relación entre la desmotivación de forma negativa con la regulación identificada ( $p=-.444$ ,  $p<.01$ ), motivación intrínseca ( $r=-.395$ ,  $p<.01$ ) y la satisfacción laboral ( $r=-.269$ ,  $p<.01$ ), lo cual presume que a niveles más altos de desmotivación los colaboradores suelen percibir un nivel inferior de satisfacción y motivación autodeterminada.

La variable de la edad presentó una correlación negativa con la variable de motivación intrínseca ( $r=-.253$ ,  $p<.01$ ) y regulación identificada ( $r=-.253$ ,  $p<.01$ ), lo que podría sugerir una reducción de motivación autodeterminada en proporción al aumento de la edad, así como el tiempo en el cual un colaborador transcurre en una misma empresa se correlaciona con la Psicología Positiva (PP) ( $r=-.299$ ,  $p<.01$ ), lo que propone desgaste motivacional conforme a los años de antigüedad de los trabajadores.

**Tabla 5.** Correlaciones bivariadas entre las variables en estudio

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Uso de psicología positiva	.16	.30**	.37**	.30**	.33**	.61**	.30**	-.17*	.03	-.30**	-.07
2. Desmotivación	-	.37**	-.30**	-.44**	-.39**	.16	.27**	.22**	-.03	.11	.18*
3. Regulación externa		-	.35**	.25**	.22**	.27**	.37**	.06	-.14	-.03	.13
4. Regulación introyectada			-	.87**	.77**	.35**	.28**	-.24**	.08	-.28**	-.04
5. Regulación identificada				-	.85**	.29**	.24**	-.25**	.14	-.27**	-.09
6. Motivación intrínseca					-	.34**	.24**	-.18*	.17*	-.19*	-.01
7. Satisfacción laboral						-	.47**	-.10	.02	-.13	-.02
8. Satisfacción con la vida							-	.12	-.01	.10	.18*
9. Edad								-	.03	.75**	.76**
10. Género									-	-.13	.06
10. Tiempo laborando										-	.54**
11. Tiempo en ocupación actual											-

Nota. \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$ ; Género, 1=Femenino, 2= Masculino

## Capítulo 6: Discusión

### Discusión de resultados

Los hallazgos de esta investigación revelan que la aplicación de principios de la psicología positiva en el ámbito laboral está significativamente relacionada con variables como la satisfacción laboral, la motivación y el bienestar subjetivo. En específico, los resultados muestran que estas prácticas ayudan a potenciar la sensación de significado y pertenencia en las labores cotidianas lo cual, a su vez, fomenta el desarrollo de un ambiente laboral más saludable, eficiente y motivador.

Se encontró una fuerte relación positiva entre la motivación intrínseca y la regulación identificada, respaldando lo planteado en la teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 2021), la cual señala que cuando las personas perciben valor personal y coherencia entre sus valores y sus labores, aumenta no solo su motivación sino también que mejora su compromiso y satisfacción.

Además, esta relación se respalda por lo expuesto por Salanova et al. (2016) quienes mencionan que la optimización de la calidad de vida laboral de las organizaciones debe centrarse en el permitirle al colaborador explorar su máximo potencial, además, desarrollar elementos como iniciativa, creatividad y liderazgo (Salanova et al, 2016, citado en Hernández et al., 2022).

Meza y Valencia (2019), hacen mención también, de la conexión que hay entre la motivación y la dinámica laboral, apoyado por lo expuesto por Pebes et al. (2019), en donde refleja que ven la motivación como un generador de compromiso, el cual permite que el trabajador se integre y su actitud se enfoca de manera activa en el cumplimiento de las labores asignadas.

Así mismo, la asociación negativa entre la desmotivación y las variables estudiadas concuerda con las investigaciones previas las cuales indican que la falta de motivación y

satisfacción, disminuyen el compromiso y afectan negativamente el bienestar en el espacio de trabajo (Ramos et al., 2020). Estos resultados refuerzan la hipótesis de que la implementación de estrategias basadas en la psicología positiva pueden favorecer la motivación y la satisfacción en el ambiente laboral, aspecto el cual también se apoya en las investigaciones internacionales como la de la OMS (2024), en donde se destaca la relación entre entornos laborales positivos y bienestar subjetivo como lo que menciona Echavarría y Luján (2025), reflejando que el bienestar laboral trasciende la remuneración económica y abarca también, aspectos emocionales.

Como lo indica Foncubierta y Sánchez (2019): “La motivación se convierte en el instrumento el cual puede desarrollar un ambiente laboral comfortable”, coincidiendo así con Bashir et al. (2019), al considerar que la motivación es una voluntad la cual contribuye a ejecutar esfuerzos dirigidos hacia objetivos empresariales, tal como lo mencionan también Anastasio et al. (2020), añadiendo también la relación que tiene con la satisfacción laboral.

Distintos autores comparten este pensamiento, refiriéndose a la satisfacción laboral como un concepto multidimensional, el cual está estrechamente relacionado con aspectos de tipo físicos, psicológicos y sociales (Han, 2022). Samanez et al. (2017), se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo el cual es una consecuencia de la percepción subjetiva de los individuos, sobre las experiencias laborales.

Este además es afectado por las características propias del puesto de cada colaborador (Orgambidez y Borrego, 2017). Díaz et al. (2006) refleja que este se considera como uno de los elementos con mayor importancia en la calidad de vida laboral (Díaz et al., 2006, citado en Ramos et al., 2020).

Este vínculo entre la motivación y la satisfacción con el ambiente laboral fortalece la evidencia de que la aplicación de estos principios permite mejorar el clima laboral, impulsando así la motivación y satisfacción de los colaboradores lo que, además, se podría relacionar a un

aumento de productividad y retención de talento en las organizaciones. Distintos autores lo muestran como un efecto causal entre la motivación y el cumplimiento de objetivos, a cumplir las necesidades de los colaboradores (Aguirre et al., 2019; Barrios et al., 2019; Torres et al., 2019). Peña y Villón (2018), reflejan que la motivación laboral es consecuencia de la interrelación del colaborador con el estímulo generado por la organización.

Así mismo Wilson et al., (2004) reflejan la importancia de promover el bienestar emocional para poder así conseguir altos índices de desempeño (Wilson et al., 2004, citado en Hernández et al., 2022).

Debido a que la motivación de los colaboradores está significativamente influenciada por sus estados psicológicos (Chintalapti, 2021), resulta efectivo aplicar principios de psicología positiva para crear ambientes laborales saludables y eficientes. Distintas investigaciones reflejan que la motivación laboral puede ser un aspecto con mayor importancia que la compensación económica, en términos de retención de talento humano (Rodríguez y Jaramillo, 2024).

La correlación entre la regulación identificada y la satisfacción con la vida sugiere que el promover el reconocimiento de los valores y, las fortalezas y capacidades de los colaboradores, puede impactar significativamente, en su percepción de la calidad de vida. Lo anterior debido a que, al valorar y potenciar las habilidades individuales de los colaboradores, la organización contribuye al bienestar emocional y psicológico de los mismos y a su vez, fomenta un ambiente laboral con mayor compromiso y motivación.

Tal como lo refleja Bashir et al. (2019), quienes comentan que, un colaborador feliz y satisfecho, proporcionará mejores resultados sin importar la organización en la que labore. Foncubierta y Sánchez (2019), proponen que la motivación es un gran instrumento para desarrollar felicidad en el ambiente laboral, lo cual permite funcionalidad en el capital humano.

Además, los resultados que muestran una relación negativa entre la edad y la antigüedad laboral con la motivación intrínseca y la regulación identificada sugieren que, con el paso del tiempo en la organización, puede incrementarse el desgaste motivacional entre los colaboradores. Esto implica que a medida que los colaboradores acumulen más años laborando en la misma empresa, podría experimentar una disminución tanto en su interés como en su compromiso intrínseco con su trabajo y labores. Esta relación negativa, resalta la necesidad de implementar y mantener acciones constantes y estrategias que refuercen la motivación y el bienestar emocional a lo largo de la trayectoria laboral, mejorando así la calidad de vida de los colaboradores.

En síntesis, los resultados evidencian que las prácticas basadas en la psicología positiva tienen el potencial de mejorar aspectos esenciales del bienestar laboral, como la satisfacción, la motivación y la percepción de calidad de vida. Se recomienda que las organizaciones integren estrategias que incentiven emociones positivas y reconozcan fortalezas y valores personales, con el fin de fortalecer el compromiso y la salud mental de su personal, contribuyendo de esta manera a crear espacios de trabajo más sanos y productivos.

### **Limitaciones**

En base al estudio realizado se pudieron identificar limitaciones desde el establecimiento adecuado de metodología hasta los retos enfrentados en el desarrollo de la investigación. Esto debido a que el estudio requirió acceso a información de personas que forman parte de una organización, además, a conocer la percepción que tiene acerca de ella, lo cual limitó la disposición de los colaboradores.

Así mismo, otra limitación presentada corresponde a que el estudio sólo consideró un periodo de tiempo limitado, por lo que los resultados podrían no ser representativos de tendencias a largo plazo.

Por último, es importante mencionar que la falta de antecedentes actualizados sobre la aplicación y práctica en los principios de Psicología Positiva en ambientes organizacionales, principalmente en el país de Costa Rica, provocó una restricción en cuanto a precedentes teóricos y aplicables.

## **Conclusiones**

Como principal conclusión de este estudio, se destaca la relación positiva entre la variante de psicología positiva y la satisfacción laboral. Particularmente como se observa en los resultados de factores como la motivación intrínseca y la regulación identificada, se encuentran potencialmente relacionados con comprender cuando el colaborador presenta mayores niveles de satisfacción laboral y bienestar subjetivo.

Así mismo, se destaca la importancia de la motivación intrínseca en los espacios organizacionales, la cual proyecta un interés genuino del trabajo de los colaboradores, junto con ello el reconocimiento de su valor y propósito en las tareas implementadas, fomentando así una percepción de validación hacia las organizaciones donde laboran, contribuyendo a experimentar mayor sentido de satisfacción personal y compromiso, teniendo un impacto directo en su plenitud y desempeño laboral.

Es por ello por lo que los resultados de la investigación respaldan la hipótesis que indica que las prácticas y principios de la psicología positiva ayudan a brindar mayor satisfacción, clima laboral positivo, motivación y bienestar a sus colaboradores. Estos resultados remarcan la urgencia de que hoy en día las organizaciones incluyan dentro de sus objetivos y metodologías, la creación e implementación de estrategias que fomenten un entorno laboral que apoye el desarrollo organizacional en base a emociones positivas, bienestar, motivación, sentido de pertenencia y sentido de propósito.

## **Recomendaciones**

Se considera esta investigación de gran utilidad para futuras investigaciones que tengan como interés mejorar la aplicación de la psicología positiva en el ambiente organizacional. Es por ello por lo que se sugiere continuar con la investigación y el análisis de los programas de psicología positiva en empresas que se encuentren en Costa Rica con el fin de promover las emociones adaptativas, fortaleciendo cada vez más al personal por medio de reconocimiento de logros lo que logra potenciar la satisfacción laboral y un mejor bienestar de los colaboradores implicados.

Se propone continuar realizando investigaciones sobre el tema, con el fin de analizar y detectar señales de desgaste emocional y motivacional que puedan presentar o continuar desarrollando los colaboradores a corto plazo y establecer un vínculo previo hacia organizaciones que muestren compromiso para colaborar en la muestra del instrumento seleccionado, contando de esta forma con un mayor acceso a información indispensable para el análisis de la hipótesis planteadas y resultados obtenidos.

Por último, se recomienda a futuras investigaciones incluir una mayor muestra la cual abarque diversas características como longitudinales y cualitativas, de esta forma se tendrá un resultado más amplio que favorezca la comprensión de los efectos de la aplicación de psicología positiva en diferentes sectores laborales y culturales, lo cual será herramienta para aquellos líderes y profesionales que busquen diseñar e implementar estrategias de forma efectiva que renueven el bienestar y clima laboral de los y las colaboradoras.

## Referencias

- Aguirre, E. A., Calvache, M. C., y Osejo, D. S. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista criterios*, 26(2), 35-59. <http://dx.doi.org/10.31948/rev.criterios/26.2-art2>
- Alonso, E. C. (2019). *Fundamentos De La Psicología Positiva: Programa De Inteligencia Social Y Emocional*. Universidad de Valladolid, Valladolid, España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/39315/TFG-G3881.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alpízar, H. Y., y Salas Marín, D. E. (2010). El papel de las emociones positivas en el desarrollo de la Psicología Positiva. *Wimb Lu*, 5(1), 63–81. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/1188>
- Alves, D., Cirera, Y., y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Anastasio, C. A, García, A. J, Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica Risaralda*, 25(2), 84-89. <https://research.ebsco.com/c/xyypg2m/viewer/pdf/zxsfpff35f>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(18), 23-31. [https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf)

- Barrantes, K., Gutierrez, M., León, M. y Sancho, M. (2018). Retos y aprendizajes de integrar psicología positiva y ejercicio físico en los Estudios Generales: relatos desde la praxis académica. *Revista Nuevo Humanismo*, 6(1), 19-36. <https://repositorio.una.ac.cr/server/api/core/bitstreams/f2c7bfa9-8b6f-49f3-a9bd-ad37bb24ab04/content>
- Barrantes, K. y Ureña-Bonilla, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 17(1), 101-123. <https://www.redalyc.org/pdf/802/80242935006.pdf>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y. y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Bashir, M., Saleem, A. y Ahmed, F. (2019). Akhuwat: Measuring Success for a Non-profit Organization. *Revista Asian Journal of Management Cases*, 16(1), 100-112. <https://doi.org/10.1177%2F0972820119825973>
- Buitrago, A., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Caldera, G. D., Ortega, C.M. y Sanchez, R.E. (2021). Bienestar subjetivo: autopercepción en beneficiarios de un programa social en Guanajuato, México. *Investigación y Desarrollo*. 29(1), 195-216. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-32612021000100195](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612021000100195)
- Chintalapti, N.R. (2021). Impacto de la motivación de los empleados en el desempeño laboral. *Revista de Investigación Empresarial y de Gestión de Anusandhan-NDIM*, 3(2), 24-

33.

<https://qtanalytics->

[in.translate.google.com/journals/index.php/ANUSANDHAN/article/view/1482?x\\_tr\\_sl=en&x\\_tr\\_tl=es&x\\_tr\\_hl=es&x\\_tr\\_pto=tc](https://qtanalytics-in.translate.google.com/journals/index.php/ANUSANDHAN/article/view/1482?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=tc)

Cieza, P. y Ramas, F. (2024). *Desempeño laboral y su relación con la satisfacción de los colaboradores en la municipalidad distrital de Olmos 2021*. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12171/Cieza%20Odar%2c%20Perla%20Brunella%20-%20Ramos%20Lorenzo%2c%20Flor%20Maria%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Consejo Nacional de Rectores. (2002). *Dictamen sobre la propuesta de creación de la maestría en psicología del trabajo y de las organizaciones en la universidad de Costa Rica*. Oficina de Planificación de la Opes, Consejo Nacional de Rectores.  
<https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/1870/OPES-24-2002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cortés, J. y Ruíz, M. (2021). *Bienestar emocional del docente de educación inicial*. Universidad Nacional de Educación  
[http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/2146/1/Libro\\_practicas\\_131-138.pdf](http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/2146/1/Libro_practicas_131-138.pdf)

Cortez, R.N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 14(27), e555.  
[https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1668/4811#content/citation\\_reference\\_22](https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1668/4811#content/citation_reference_22)

- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 45, 55-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>
- Delgado, M., García, J., Téllez, A. y Zamarripa, J. (2021). Teoría de la Autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Realidades*, 11(2), 9-22. <https://realidades.uanl.mx/index.php/realidades/article/view/141/138>
- Díaz, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>
- Díaz, N., Leal, M., y Urdaneta, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares Organizational DNA and productivity in the family business Introducción. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 105-122. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Diener, E., Emmons, R. B., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). Escala de Satisfacción con la Vida. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 73-75. <https://www.redalyc.org/journal/3691/369163433043/html/>
- Echavarría, V. y Luján, J. (2025). *Análisis del impacto del bienestar laboral en la motivación de los empleados en una organización del sector logístico*. (Trabajo de Grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Antioquia, Colombia. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/aaf42b09-7532-4402-bc24-13b5f360284b/content>

- Foncubierta, M. J. y Sánchez, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Gagné, M. R., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, A. J. S. y Malorni, A. (2010). Escala de Motivación Laboral (R-MAWS). *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 872-887. <https://www.scribd.com/document/392863175/Escala-de-Motivacion-Laboral>
- González, S. (2018). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en Docentes Universitarios Colombianos. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(18), 797-826.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), 209-221. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Guerrero E., Gómez R., Moreno J. y Guerrero M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista Clínica Contemporánea*, 1(9), 1-12. <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Han, W. (2022). Satisfacción laboral, resiliencia y bienestar psicológico de los profesores de inglés como lengua extranjera. *Front. Psychol*, 12, 800417. doi: 10.3389/fpsyg.2021.800417
- Hernández, R. L. y Vilariño, V. M. (2018). Historia, investigación y discurso de la Psicología Positiva: Un abordaje crítico. *Terapia psicológica*, 36(2), 123-133. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082018000200123](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082018000200123)

- Hernández, S., Aguilar, M.C. y Peña, M. (2022). Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. *Estudios gerenciales*, 38(163), 250-260. <https://www.redalyc.org/journal/212/21272987009/html/#B41>
- Heizer, J. y Render, B. (2009). *Principios de administración de operaciones*. Pearson Educación de México. <https://matrixeducacion.com/wp-content/uploads/2023/07/Libro-5-Heizer-and-Render-Principios-de-Operaciones.pdf>
- Khair, S. (2023). Positive Psychology and Workplace Happiness: Exploring the Application of Positive Psychology Principles in the Workplace to Enhance Employee Happiness and Overall Organizational Performance. *International Journal of Business Strategies*, 8(1), 1-20. <https://pdfs.semanticscholar.org/839e/1871a57fbc839c0cb79d02d3461bda4acdda.pdf>
- López, N. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Lozoya, J. (2021). Felicidad, emociones positivas, evaluación cognitiva y afrontamiento en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Actualidad en Psicología*, 35(130), 35-48. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-35352021000100035](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-35352021000100035)
- Martínez, S., Naranjo, E., Chantong, K. y Parra, J. (2024). Estudio del Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en un hospital de Ecuador. *Revista de*

- Mendez, A. y Rojas, M. (2024). Cambio de jerarquía de necesidades básicas de Maslow: evidencia desde el estudio del bienestar subjetivo en México. *Anales de Psicología*, 40(3), 458-465. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282024000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282024000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Meza, S. y Valencia, G. (2019). El síndrome de Burnout en las secretarías de la Universidad técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*, 1, 23.
- Mikulic, I., Crespi, M. y Caballero, R. (2019). Escala de satisfacción con la vida (SWLS): estudio de las propiedades psicométricas en adultos de Buenos Aires. *Anuario de Investigaciones*, 26, 395-402. <https://www.redalyc.org/journal/3691/369163433043/html/>
- Ministerio de Trabajo y Seguro Social. (1943). *Código de Trabajo de Costa Rica*. Ministerio de Trabajo y Seguro Social. [https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo\\_Trabajo\\_RPL.pdf](https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)
- Muñoz, E., Fernández, A. y Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 105-117. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/9030>
- Navarro S., López B., Heliz J. y Real M. (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*, 78, 68-96. <https://www.redalyc.org/journal/4959/495958406003/html/>
- Obando, M.P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>

- Orgambídez, A. y Borrego, A. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(48), 208-225. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00208.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades*. (11º Edición). Pan American Health Organization.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *La salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Paillacho, F. y Mendez, J. (2024). Psicología Positiva aplicada en instituciones tecnológicas. *Revista Social Fronteriza*, 4(1), e41128. DOI:[10.59814/resofro.2024.4\(1\)128](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(1)128)
- Pebes, A. B, Uribe, C. y Loyola, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional 2016. *Revista enfermería vanguardia*, 7(1), 13-22. <http://dx.doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación laboral: Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peréz, D., Peralta, J. y Fernández, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc>

- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Prado, S. y Vásquez, A. (2024). Síndrome de burnout en pandemia y satisfacción laboral en médicos serumistas de Ayacucho. *Revista Horizonte Médico*, 24(2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v24n2/1727-558X-hm-24-02-e2167.pdf>
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K. y Cabrera, C. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *MedicLatina*, 39(2), 237-245. <https://research.ebsco.com/c/xypg2m/viewer/pdf/qomai6pa7b>
- Real Academia Española. (s.f.). *Productividad*. Diccionario de la lengua española (23 edición). Recuperado de: <https://www.rae.es/diccionario-estudiante/productividad#:~:text=Relaci%C3%B3n%20entre%20lo%20que%20se,%2C%20materiales%2C%20energ%C3%ADa%2C%20etc.>
- Real Academia Española. (s.f.). *Revolución*. Diccionario de la lengua española (23 edición). Recuperado de: <https://dle.rae.es/revoluci%C3%B3n#>
- Riquelme, G. y Arias, W. (2022). Síndrome de Burnout y su relación con los componentes de la teoría DISC en una empresa comercial. *Arch Med*, 22(2), 253-263. <https://research.ebsco.com/c/xypg2m/viewer/pdf/e2koud6afz>
- Robles, J., Placencia, M. y Carreño, R. (2024). Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron en la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021. *Revista Horizonte Médico*, 24(3), 90-101. <https://research.ebsco.com/c/xypg2m/viewer/pdf/kltpmgwspn>

- Rodriguez, D. y Jaramillo, E. (2024). La motivación y su influencia en la calidad de vida de los colaboradores de la Cooperativa Jardín Azuayo. *Cooperativismo y Desarrollo*, 32(129), 1-10. <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2024.02.08>
- Samanez, M., Stephani, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Todesca, A. (2022). Tecnología y medios: La producción de noticias en la era de la cuarta revolución industrial. *Palermo Business Review*, 25, 71-86. [https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr25/00\\_PBR\\_25\\_completa.pdf#page=71](https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr25/00_PBR_25_completa.pdf#page=71)
- Torres, D., Arce, L. C., Ibargüen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Weiss, D. J, Dawis, R. V., England, G. W. y Lofquist, L. H. (1967). *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Universidad de Minnesota. [https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/spanish\\_msq\\_1977\\_short\\_form\\_1.pdf](https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/spanish_msq_1977_short_form_1.pdf)
- Zeta, A., Benites, C., Jiménez, R. y Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Revista Conrado*, 16(76), 113-122. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-113.pdf>

## Anexos

### Anexo A. Instrucciones a participantes

**PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO DEL PROYECTO:** En el marco del curso Seminario de Graduación II de la carrera de Psicología de la Universidad de Iberoamérica se está realizando una encuesta sobre cómo los principios de la psicología positiva en el campo organizacional influyen en la vida laboral y personal de las personas colaboradores.

**¿QUÉ SE HARÁ?:** Si acepta participar en este estudio, se le solicitará completar el siguiente cuestionario que consta de preguntas sobre sus opiniones con respecto a cómo los principios de la psicología positiva en el campo organizacional influyen en la vida laboral y personal de las personas colaboradores, además de sus características sociodemográficas y psicosociales.

**RIESGOS:** Participar en esta encuesta no significa para usted ningún riesgo, ni físico, ni psicológico, ni legal. Si en algún momento usted llegara a sentirse muy incómoda (o) por las preguntas que se realizan o siente que puede afectarle emocionalmente, suspenda su participación inmediatamente.

**BENEFICIOS:** Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo, sin embargo, es posible que las personas investigadoras aprendan más acerca sobre cómo los principios de la psicología positiva en el campo organizacional influyen en la vida laboral y personal de las personas colaboradores y este conocimiento puede beneficiar a otras personas en el futuro.

**VOLUNTARIEDAD:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a interrumpir su participación en cualquier momento.

**CONFIDENCIALIDAD:** Su participación en este estudio es totalmente confidencial y anónima, por ello no se le solicita su nombre. Los resultados de este estudio podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en reuniones científicas, pero de una manera anónima.

**INFORMACIÓN:** Si usted desea más información puede comunicarse con Ana Paulina de Luna Dena al correo: [anadeluna227@unibe.education](mailto:anadeluna227@unibe.education) o con Ceila Porras Robles al correo: [ceiporras116@unibe.education](mailto:ceiporras116@unibe.education)

*Es muy importante para nosotros que usted conteste el cuestionario con toda honestidad. Recuerde que sus respuestas son totalmente anónimas y que esto no es un examen, no hay respuestas buenas o malas, sólo nos interesan sus impresiones*

**Anexo B. Cuestionario de datos sociodemográficos:**

- Edad:
- Sexo
- Nacionalidad
- Profesión
- Empleado: SÍ / NO
- Ocupación
- Cuánto tiempo lleva laborando en la actual empresa
- Tiempo laborando en la ocupación actual

**Anexo C. Escala Likert Psicología Positiva.**

1: Totalmente en desacuerdo - 2: En desacuerdo - 3: Neutral - 4: De acuerdo - 5: Totalmente de acuerdo

1. Siento que la organización respeta y fomenta un buen balance entre mi vida personal y profesional.
2. La empresa en la que trabajo me ayuda a reconocer mis fortalezas y las utilizo en mi vida diaria
3. La empresa me ayuda a superar los desafíos que se me presentan
4. La organización en la que trabajo mantiene una perspectiva positiva incluso en situaciones difíciles
5. Mis actividades diarias dentro de la empresa me brindan un sentido de significado
6. Con frecuencia mi organización me genera emociones positivas (alegría, gratitud, amor)
7. La empresa en la que trabajo promueve el manejo de las emociones de manera efectiva
8. La empresa ofrece oportunidades que potencian mi crecimiento personal y profesional.
9. La organización implementa prácticas que promueven el bienestar emocional de los empleados.
10. La organización me anima a ser creativo e innovador en mi trabajo.
11. Siento que la organización aprecia las contribuciones mías y de mis colegas y reconocen el esfuerzo.

#### **Anexo D. Escala Satisfacción laboral. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)**

Conteste de la siguiente manera:

- Si usted siente que el trabajo le da mucho menos de lo que esperaba, marque el espacio MI (Muy Insatisfecho/a)

- Si siente que su trabajo le da menos de lo que usted esperaba, marque el espacio I (Insatisfecho/a)
- Si no puede decidir si el trabajo le da lo que usted esperaba, marque el espacio N (Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a)
- Si siente que su trabajo le da lo que esperaba, marque el espacio S (Satisfecho/a)
- Si usted siente que su trabajo le da más de lo que esperaba, marque MS (Muy Satisfecho).

**Ítems:**

1. Poder mantenerme ocupado(a) todo el tiempo
2. La oportunidad de hacer mi trabajo solo(a)
3. La oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando
4. La oportunidad que me provee mi trabajo para ser alguien importante en la comunidad
5. La manera en que mi jefe(a) trata a sus empleados
6. Cuán competente es mi supervisor al tomar decisiones
7. Poder hacer cosas que no vayan en contra de mis principios
8. La seguridad de empleo que me provee mi trabajo
9. La oportunidad de hacer cosas para otras personas
10. La oportunidad de indicarle a otras personas las cosas que tienen que hacer en su trabajo
11. La oportunidad de trabajar en algo en que haga uso de mis habilidades
12. La manera en que las políticas de la compañía son puestas en práctica
13. El salario que recibo y la cantidad de trabajo que llevé a cabo
14. Las oportunidades de progreso en este trabajo
15. La libertad para tener criterio propio
16. La oportunidad de experimentar mis propios métodos para llevar a cabo el trabajo

17. Las condiciones de trabajo
18. La forma en que mis compañeros de trabajo se llevan entre sí
19. Los elogios que recibió por hacer un buen trabajo
20. El sentido del logro que obtengo de este trabajo (Weiss et al., 1967).

### **Anexo E. Escala de Motivación Laboral (R-MAWS).**

Instrucciones: Indique de qué manera el ítem corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Seleccione sobre el número de su elección, trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el ítem que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas

1) totalmente de acuerdo 2) de acuerdo 3) levemente de acuerdo 4) en desacuerdo 5) totalmente en desacuerdo

### **¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?**

1. Por qué tengo que probarme a mí mismo (a) que yo puedo hacerlo.
2. Me esfuerzo poco por qué no creo que valga la pena esforzarme en este trabajo.
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis supervisores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.
5. Porque me hace sentir orgulloso (a) de mí mismo.
6. Porque me divierto (a) haciendo mi trabajo.
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo (a).
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.

9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis supervisores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)
10. Porque yo personalmente considero que es importante poner un esfuerzo en este trabajo.
11. Porque el trabajo que llevé a cabo es interesante.
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.
13. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.
14. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.
15. No sé, porqué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.
16. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.
17. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.
18. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo (a) (Gagné et al., 2010).

#### **Anexo F. Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)**

A continuación, se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala de 1 a 7, indique su acuerdo con cada una escogiendo el número apropiado. Por favor, responda a las preguntas abierta y sinceramente. 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo), siendo la puntuación total mínima de 7 (baja satisfacción) y máxima de 35 (alta satisfacción)

1. En muchos aspectos, mi vida se acerca a mi ideal
2. Mis condiciones de vida son excelentes
3. Estoy satisfecho con mi vida
4. Hasta ahora, he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida
5. Si volviese a nacer, cambiaría un poco de mi vida (Diener et al., 1985).