



Categoría: Education, Teaching, Learning and Assessment

ORIGINAL

Positive Psychology in Organizational Change: A descriptive cross-sectional study applied to institutions of higher education

La Psicología Positiva en el Cambio Organizacional: un estudio descriptivo con corte transeccional aplicado a instituciones de educación superior

Byron Omar Bejarano Lizano^{1,2}  , Narciza Ibeli López Lozada³  , Mario Santiago Ramírez Proaño⁴  ,
Lizbeth Fernanda Jaén Bunces³  

¹Instituto Universitario Manuel Lezaeta. Ecuador.

²Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

³Ministerio de Educación. Departamento de Consejería Estudiantil. Salcedo, Ecuador.

⁴Instituto Superior Tecnológico Universitario España. Ambato, Ecuador.

Citar como: Bejarano Lizano BO, López Lozada NI, Ramírez Proaño MS, Jaén Bunces LF. Positive psychology in organizational change: A descriptive cross-sectional study applied to institutions of higher education. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. 2023; 2:573. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023573>

Recibido: 19-06-2023

Revisado: 22-09-2023

Aceptado: 23-12-2023

Publicado: 24-12-2023

Editor: Dr. William Castillo-González 

ABSTRACT

Introduction: positive psychology emphasizes understanding positive emotions by analyzing and proposing human behaviors while highlighting their strengths. This approach promotes the management of positive emotions, traits (strengths, virtues, and skills), and institutions with beneficial projections.

Objective: to analyze the results of applying positive psychology in the organizational change process of institutions in higher education.

Methods: the methodology used is quantitative and documentary in nature, supported by a descriptive approach that facilitates a detailed analysis of the object of study, identifying its positive and negative aspects in the research context. The "Attitudes Toward Change Scale" (ATC) is used along with the Psychological Well-being Scale (PWS).

Results: it was indicated that positive psychology plays a significant role in organizational change, showing correlations of (0,635) in the fear attitude, (0,428) in the acceptance attitude, and (0,097) in the cynicism attitude.

Conclusions: it was determined that the application of Positive Psychology in organizational change represents an innovative perspective aimed at improving the well-being of personnel and strengthening institutions through strategies focused on positive and constructive aspects.

Keywords: Positive Psychology; Organizational Change; Emotional Well-Being; Cynicism Attitude; And Fear Attitude.

RESUMEN

Introducción: la psicología positiva enfatiza en la comprensión de las emociones positivas al analizar y proponer comportamientos humanos resaltando sus fortalezas. Este enfoque promueve la gestión de emociones positivas, rasgos (fortalezas, virtudes y habilidades) e instituciones con proyección beneficiosa.

Objetivo: analizar los resultados de la aplicación de la psicología positiva en el proceso de cambio organizacional de instituciones en educación superior.

Métodos: la metodología empleada es de carácter cuantitativo y documental, respaldada por un enfoque

descriptivo que facilita un análisis detallado del objeto de estudio, identificando sus aspectos positivos y negativos en el contexto de la investigación. Se utiliza la “Escala de Actitudes hacia el Cambio” (EAC), junto con la Escala de Bienestar Psicológico (EBP).

Resultados: señalaron que la psicología positiva juega un papel relevante en el cambio organizacional, mostrando correlaciones de (0,635) en la actitud de temor, (0,428) en la actitud de aceptación y (0,097) en la actitud de cinismo.

Conclusiones: se determinó que la aplicación de la Psicología Positiva en el cambio organizacional representa una perspectiva innovadora orientada a mejorar el bienestar del personal y fortalecer las instituciones a través de estrategias centradas en aspectos positivos y constructivos.

Palabras clave: Psicología Positiva; Cambio Organizacional; Bienestar Emocional; Actitud de Cinismo y Actitud de Temor.

INTRODUCCIÓN

La psicología positiva enfatiza en la comprensión de las emociones positivas al analizar y proponer comportamientos humanos resaltando sus fortalezas.^(1,2,3) Este enfoque ha generado un movimiento global con rigor científico, impulsando la investigación y aplicación, especialmente en la educación.

Se define a la psicología positiva como el conjunto de emociones positivas, rasgos positivos (fortalezas, virtudes y habilidades) e instituciones con proyección positiva. En años recientes, algunos autores han añadido las relaciones positivas. Esta perspectiva ofrece oportunidades excepcionales para revitalizar la práctica educativa respaldada por fundamentos científicos sólidos.^(4,5)

Refieren la psicología positiva como el estudio y la aplicación de valoraciones psicológicas orientados hacia el optimismo, bienestar, esperanza fluidez y felicidad. Operando en vertientes metapsicológicas y pragmáticas, se ocupa de definir constructos y estudiar técnicas y procedimientos específicos.⁽⁶⁾

Indican que la psicología positiva surgió en el año 1998 con Martin Seligman, centrada en lo positivo y preventivo para lograr una vida plena. Se la considera la “quinta fuerza” de la psicología, comparable al psicoanálisis o al conductismo.⁽⁷⁾

Los estudios de ⁽⁸⁾ destacan la importancia de los constructos positivos en variables como salud, relaciones humanas, éxito, salud, percepción social, altruismo y creatividad. A pesar de su influencia positiva, se señalan aspectos críticos, como un rendimiento menos eficiente en tareas complejas.

Se sugieren variaciones contextuales en resultados relacionados con el perdón, el optimismo y la amabilidad.⁽⁹⁾

En resumen, la Psicología Positiva opera dentro de límites amplios y posiblemente ambiguos, reflejando alrededor de diez definiciones posibles. Aunque los estudios respaldan su relevancia en enfoques positivos, estas conclusiones deben tratarse como provisionales.⁽¹⁰⁾ El apoyo conductual positivo, con definiciones limitadas debido al uso generalizado del análisis conductual aplicado, busca mejorar la calidad de vida mediante las condiciones adecuadas incorporando las nociones de felicidad y optimismo.⁽¹¹⁾ Surgió como respuesta a prácticas aversivas en personas con discapacidad intelectual,⁽¹²⁾ expandiéndose a escuelas, servicios para personas mayores y programas juveniles para ofrecer una vida equiparable a la de otros ciudadanos.⁽¹³⁾

La evolución del apoyo conductual positivo refleja un cambio desde el uso indiscriminado del castigo hacia prácticas positivas, como refuerzos diferenciales y programas de enseñanza.⁽¹⁴⁾ Actualmente, va más allá de técnicas, promoviendo fortalezas y capacidades, abordando conceptos como calidad de vida, autodeterminación e inclusión.⁽¹⁵⁾ Busca transformar la interacción entre el usuario y el entorno del individuo, uniendo valores con la ciencia.⁽¹⁶⁾

El encuentro del apoyo conductual positivo y la psicología positiva se agrupa en la felicidad, amabilidad y optimismo, destacando una conexión práctica basada en principios similares y un impacto positivo.⁽¹⁷⁾

La psicología positiva ha demostrado un creciente interés en personas con discapacidad, respaldando el enfoque conductual positivo en manuales recientes.^(18,19) Aunque solía excluir a poblaciones con enfermedades, la definición de discapacidad en 1992 marcó un cambio hacia la inclusión, enfatizando la persona sobre la condición.⁽²⁰⁾

Cambio organizacional

La transformación organizacional, definida como la modificación prevista, interactiva, sistémica en los procesos de la organización para su adaptación al entorno y mejorar la gestión,⁽²¹⁾ se cuestiona en crisis, dando lugar a un análisis diferente que contempla fortalezas y debilidades frente al cambio.⁽²²⁾

Definen el cambio organizacional como modificaciones en aspectos estructurales y de comportamiento alineadas con una nueva estrategia empresarial.^(23,24) Identifican dos causas principales: externas, relacionadas con tendencias y competidores, e internas, vinculadas al desarrollo y visión de la organización. El cambio

organizacional busca un desarrollo sistémico y planificado en todos los procesos, adaptándose a crisis y garantizando una gestión con énfasis en la mejora continua.^(9,25)

Definiciones del cambio organizacional

El cambio organizacional aborda desde simples modificaciones tecnológicas hasta la transformación de la cultura organizacional.⁽¹⁶⁾ Las definiciones clave del cambio organizacional entre 1991 y 2015 resaltan un enfoque en la cultura, colaboración entre líderes y miembros, y atención al aspecto humano y social.⁽²²⁾ La conceptualización actual destaca la transformación planificada y sistemática para adaptarse y mejorar la gestión.⁽⁴⁾

En resumen, el cambio organizacional busca una modificación adaptativa en respuesta a exigencias externas, reconfigurando internamente la organización para mejorar la eficacia empresarial.⁽⁷⁾ La comunicación y educación son esenciales para reducir la resistencia al cambio,⁽⁹⁾ destacando la importancia de informar y capacitar al personal.^(14,25)

Tabla 1. Evolución de las definiciones del cambio organizacional

Autores	Concepto
K. Lewin 1943	Lo define como un cambio de las fuerzas para generar estabilidad en el comportamiento del sistema, donde dicho comportamiento resulta de la interacción de dos tipos de fuerzas: las impulsoras y las restrictivas.
R.Schmuck 1971	Se trata de un proceso sistemático y perenne para aplicar los conocimientos de las distintas ciencias relacionadas al comportamiento con la finalidad de mejorar el sistema, empleando métodos reflexivos y auto analíticos.
R. Beckhard 1983	Consiste en un proceso con planificación que abarca a la organización y está dirigido dentro del aspecto más importante, con la finalidad de incrementar la efectividad y bienestar de la organización a través de abordajes cuidadosamente planificados.
A. Levy 1986	Implica un conjunto modificaciones en la estructura organizacional que se impliquen un nuevo comportamiento organizacional.
P. Collerete 1988	Se refiere a cualquier modificación observable dentro de la estructura de un sistema organizativo y cultural; y que contempla una duración relativamente prolongada.
P. Vaill 1939	Se trata de un sistema que abarca las actividades llevadas a cabo en la organización para realizar cualquier tarea.
M. West 1990	La introducción y aplicación de procedimientos específicos, en el marco de un rol u organización, tienen como objetivo beneficiar de manera significativa al individuo, a la organización y a la sociedad en general.

Estas definiciones encapsulan elementos fundamentales que establecen la diferencia entre el cambio organizacional, manteniendo su relevancia a lo largo del tiempo. Estos elementos incluyen: (1) un enfoque del aspecto cultural, (2) incentivar la colaboración entre los distintos líderes y colaboradores de la organización, y (3) la atención central al aspecto humano y social de la organización, integrando elementos tecnológicos y estructurales.⁽²⁶⁾ Estas ideas evolucionaron hasta llegar al concepto de “cambio de estructura y proceso perdurable” en 1986, marcando el inicio de la conceptualización en el cambio organizacional mediante un proceso estratégico. En la tendencia organizacional, se han incorporado conceptos como el proceso interactivo, proceso continuo y multifactorial.⁽²⁷⁾

La definición contemporánea del cambio organizacional se presenta como una respuesta a demandas o exigencias externas, con una reconfiguración o ajuste interno.⁽²⁸⁾ Este proceso pretende la modificación, transformación e implementación de nuevas estrategias con el objeto de lograr mejores resultados y aumentar la eficacia empresarial.⁽²⁹⁾ El inicio del cambio organizacional suele originarse dentro de un contexto, lo cual, de manera particular, incita la toma de decisiones al interior de la empresa.⁽³⁰⁾ En este contexto, el cambio organizacional se define como la alteración de una situación, condición o estado; constituye la transformación de varias características, como indican.⁽³¹⁾ Estos cambios pueden manifestarse de manera inmediata, así como a largo plazo, afectando indirecta o directamente a todos los miembros de la organización.

Diferenciaron el cambio según el nivel de análisis, categorizándolo en dos subgrupos: discontinuo y continuo. El cambio continuo, es conocido como presentación observable, tiene lugar en los sistemas estables y equilibrados.^(32,33) En contraste, del cambio discontinuo o secundario en el orden de presentación representa una ruptura abrupta del sistema, generando transformaciones fundamentales en la esencia de la organización.

⁽³⁴⁾

En este contexto,⁽³⁵⁾ argumenta que tanto la educación como la comunicación desarrollan un papel crucial

en la disminución de la resistencia en aspectos de cambio. Estos elementos contrarrestan los resultados de la información y comunicación poco eficientes al aclarar hechos y malentendidos, evitando la propagación de rumores. Se destaca que la comunicación es esencial para persuadir sobre la necesidad de cambio.⁽³⁶⁾

Por lo tanto, resulta imperativo que las organizaciones comuniquen a sus empleados, mediante mensajes informales y formales, las consignas u objetivos que fundamentan la necesidad de llevar a cabo un cambio. Desde este punto, es esencial proporcionar el conocimiento y las habilidades necesarios para facilitar la ejecución del cambio.^(37,38) En resumen, se requiere de la capacitación del personal para fomentar su respaldo mediante diferentes recompensas, de naturaleza económica, de beneficios laborales como reconocimiento, asensos y planes de carrera.⁽³⁹⁾

MÉTODOS

La investigación considero la metodología descriptiva⁽⁴⁰⁾ con el fin de analizar detalladamente el objeto de estudio, identificando tanto sus aspectos positivos como negativos dentro del contexto investigativo. La investigación de naturaleza descriptiva surge de su objetivo principal, que es diagnosticar las necesidades asociadas a la psicología positiva y comprender la disponibilidad actitudinal de los funcionarios hacia el desarrollo de un proceso de cambio organizacional implementado por las instituciones de educación superior.

En tal sentido se hizo uso de un diseño no experimental, puesto que la investigación se realizó directamente en el Instituto Tecnológico Universitario Manuel Lezaeta, compuesta por 194 individuos donde está teniendo lugar, el cambio organizacional. La búsqueda y recolección de datos se efectúa de manera seguida en los sujetos investigados, sin la manipulación ni control de variables, lo que clasifica la investigación como no experimental.⁽⁴¹⁾

La investigación sigue un enfoque cuantitativo con el propósito de esclarecer y obtener un entendimiento detallado del fenómeno estudiado mediante la búsqueda, recopilación y análisis de datos numéricos para la estimación de variables, así como su relación estadística. Se emplean métodos cuantitativos como encuestas, experimentos y análisis estadístico. De esta manera, la metodología permite comprender el comportamiento de los factores considerados, así como su contribución en el análisis y comprensión de la realidad de estudio específica del fenómeno de estudio.⁽⁴²⁾

En cuanto a las técnicas de investigación, se utiliza la encuesta tipo cuestionario, utilizando inicialmente el instrumento nombrado “Escala de Actitudes hacia el Cambio” (EAC).⁽⁴³⁾ Esta escala involucra la actitud de frente al cambio y consta de 50 ítems repartidos en tres subcategorías: la actitud de cinismo frente al cambio, actitud de temor en referencia al cambio y actitud de aceptación ante el cambio. La medición se realiza a través de una escala de Likert de 0 a 4 (donde 0 = muy en desacuerdo y 4 = totalmente de acuerdo).

Además, se utiliza la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) útil para la evaluación de la percepción de los logros en la vida y el nivel de satisfacción personal en escalas de bienestar bajo, medio y alto. Estos instrumentos se aplican al personal docente con el objetivo de comprender su resistencia y actitud al cambio organizacional. La implementación de los cuestionarios se realiza mediante el uso de la plataforma de Google Form y se comparten mediante correos electrónicos.

RESULTADOS

Una vez correlacionadas las variables de análisis se alcanzó el siguiente resultado.

Tabla 2. Correlaciones de la psicología positiva desempeña en el cambio organizacional

Correlaciones ^c		Bienestar Psicológico	Actitud de cinismo	Actitud de temor	Actitud de aceptación
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson	1	0,097	0,635**	0,428*
	Sig. (bilateral)		0,487	0,000	0,116
Actitud de cinismo	Correlación de Pearson	0,097	1	-0,035	-0,061
	Sig. (bilateral)	0,487		0,804	0,664
Actitud de temor	Correlación de Pearson	0,635**	-0,035	1	0,181
	Sig. (bilateral)	0,000	0,804		0,189
Actitud de aceptación	Correlación de Pearson	0,428*	-0,061	0,181	1
	Sig. (bilateral)	0,116	0,664	0,189	

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); *La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral); c. N por lista = 194

Según los resultados obtenidos mediante la implementación del instrumento de recolección de datos, se

establece que la psicología positiva desempeña un papel influyente en el cambio organizacional, demostrando una correlación de (0,635) en la actitud de temor, (0,428) en la actitud de aceptación y (0,097) en la actitud de cinismo. Estos hallazgos señalan una correlación significativa en la actitud de temor frente al cambio, una correlación considerable en la actitud de aceptación del cambio y una incidencia leve en la actitud de cinismo con respecto al cambio organizacional.

CONSIDERACIONES FINALES

En cuanto a las consideraciones finales, la implementación de la Psicología Positiva en el cambio organizacional representa un enfoque innovador dirigido a potenciar el bienestar del personal y fortalecer a las instituciones mediante estrategias centradas en aspectos positivos y constructivos. La Psicología Positiva subraya la importancia de propiciar el bienestar emocional, mediante su aplicación para el cambio organizacional. Integrando enfoque en los diferentes procesos de cambio organizacional puede contribuir al desarrollo de entornos laborales más saludables y productivos.

Un aspecto esencial de la psicología positiva refiere a la identificación y potenciación de fortalezas individuales de los empleados. En el contexto del cambio organizacional, esto puede traducirse en una mejor utilización de los talentos y habilidades de los trabajadores, contribuyendo así a un proceso de cambio más efectivo. Al adoptar los fundamentos de la psicología positiva, las organizaciones tienen oportunidad de fomentar una cultura positiva que promueva la resiliencia, colaboración y la innovación, aspectos cruciales para abordar con éxito los desafíos y adaptarse a los cambios.

La Psicología Positiva enfatiza la importancia de la resiliencia, comprendida como la capacidad de adaptarse y recuperarse de cara a la adversidad. Aplicar estos conceptos en el cambio organizacional permitirá fortalecer la capacidad organizacional que admita la superación de obstáculos y el aprendizaje de las experiencias desafiantes. Otro aspecto relevante en el contexto del cambio institucional es de importancia en la comunicación positiva y constructiva. Una comunicación abierta y positiva puede contribuir a la reducción de la resistencia al cambio fomentando una comprensión compartida de los objetivos y beneficios del proceso.

La mejora del bienestar y la promoción de una cultura positiva pueden generar impactos positivos en el rendimiento organizacional. Empleados más comprometidos y satisfechos tienden a ser más productivos y están más dispuestos a contribuir al éxito de la organización. Para que la psicología positiva con lleve un impacto significativo en el cambio organizacional, es esencial su integración de manera sistemática en las prácticas de gestión y liderazgo, siendo considerada no como una iniciativa aislada, sino como un componente integral de la estrategia organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Galarza SP, Carrillo AP, Bonilla B, Cazar B. TRABAJO EN EQUIPO Y ORIENTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL DE LOS ESTUDIANTES EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA. *Revista Qualitas*. 2020;19(19).
2. Castaño Gonzalez EJ, Quiroz González E, Pulgarín Valencia LM, Britto Cañas V. Cambio organizacional: análisis de factores sociodemográficos. *Luciernaga Comunicación*. 2020;12(24).
3. Pacico. C. J. BastianelloMR. As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. *Avaliação em Psicologia Positiva*. 2014;
4. Bellon Álvarez LA, Islas Villanueva MI, López Cerpa FJ. Estudio bilingüe de la relación del Cambio Organizacional con los Valores Organizacionales. *Vinculatégica EFAN*. 2022;8(6).
5. Baccin AA, Da Silva A de FM, Taschetto C da F, Rodrigues JM, Prates PF, Vasconcellos SJL. A Psicologia Positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho. *Psico*. 2020;51(3).
6. Rueda I, Acosta B, Cueva F, Idrobo P. El cambio organizacional y su gestión estratégica Strategic management and organizational change Iván RUEDA 1; Byron ACOSTA 2; Fabián CUEVA 3; Paul IDROBO 4 Contenido. *Espacios*. 2018;39(44).
7. García Rubiano M, Arias F, Gómez P. Relación entre comunicación y cambio organizacional en trabajadores de una empresa del sector terciario. *Diversitas*. 2013;9(1).
8. Rodríguez Díaz VA, Carvajal Arandeda KE, Montenegro de la Barrera NL. Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. *Revista de Psicología*. 2018;27(1).
9. Pérez-Vallejo L, Vilariño-Corella C, Ronda-Pupo G. El cambio organizacional como herramienta para

coadyuvar con la implementación de la estrategia The organizational change as tool to facilitate the implementation of the strategy. *Ingeniería Industrial*. 2017;38(3).

10. Acosta-González BV, Suarez-Pineda M, Parada-Camargo JE. Pequeñas empresas agroindustriales en Tunja - Boyacá, Colombia. Una descripción del cambio organizacional. *Revista Científica*. 2021;41(2).

11. Caller Luna JB, Lizarbe Castro MV, González Ponce de León ER, Condori Diaz B. Cambio organizacional en pymes de Lima. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2022;27(Especial 8).

12. Pérez de Maldonado I, Maldonado Pérez M, Bustamante Uzcátegui S. Clima organizacional y gerencia : inductores del cambio organizacional. *Investigación y postgrado*. 2006;21.

13. Vesga Rodríguez JJ, García Rubiano M, Forero Aponte C, Toscano CA, Quiroz González E, Pazmay Ramos SG. La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*. 2021;38(2).

14. Arras Vota AM, Jáquez Balderrama JL, Fierro Murga LE. Comunicación y cambio organizacional. *Revista Latina de Comunicación Social*. 2008;(63).

15. Sandoval JL. Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales*. 2014;30(131).

16. Garibay JE. Cambio organizacional y las competencias digitales en la entidad bancaria Agrobanco, año 2018. Universidad Nacional Federico Villarreal. 2019;

17. Fierro F. Cambio organizacional. *Escuela de Administración de Negocios*. 2011;7(13).

18. Torres GH. Psicología positiva: una introducción. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. 2009;

19. García Rubiano M, Forero Aponte C. Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas*. 2018;14(1).

20. Ruiz Mercader J, Ruiz Santos C, Martínez León I, Peláez Ibarrondo JJ. Modelo para la gestión del cambio organizacional en las PYMES. Universidad de Murcia. 1999;

21. Acosta C. Cuatro Preguntas Para Iniciarse En Cambio Organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*. 2002;11(11).

22. Vesga J, García M, Forero C, Aguilar M, Jaramillo J, Quiroz E, et al. Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*. 2020;27(1).

23. Perez-Vallejo LM, Vilariño-Corella CM, Ronda-Pupo GA. El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*. 2016;XXXVII(3).

24. Rueda I, Acosta B, Cueva F, Idrobo P. El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista espacios*. 2018;39(44).

25. Vesga Rodríguez JJ, García Rubiano M, Forero Aponte C, Aguilar Bustamante MC, Jaramillo JÁ, Quiroz González E, et al. Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*. 2020;27(1).

26. Poseck VB. Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*. 2006;27(1)(1).

27. de los Hemisferios Ecuador Domínguez Bolaños U, Elba R, Cruz I. La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*. 2017;21(96).

28. Meireles, C.; & Lobo F. A psicologia positiva e as organizações. Universidade Católica Portuguesa. 2011;

29. Hervás G. Psicología positiva: una introducción. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 2009;6623(3).

30. Hervás G. Psicología positiva : una introducción Positive psychology : an introduction. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 2009;66.

31. Hernández Rincón SP, Aguilar Bustamante MC, Peña-Sarmiento M del R. Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. Estudios Gerenciales. 2022;

32. Barragán Estrada AR. Psicología positiva y humanismo : premisas básicas y coincidencias en los conceptos. Revista Electrónica de Psicología Tztacala. 2012;15(4).

33. Mariñelarena-Dondena L. Surgimiento y desarrollo de la Psicología Positiva. Análisis desde una historiografía crítica. Psicodebate. 2012;12(0).

34. Salanova M, López-Zafra E. Introducción: Psicología Social y Psicología Positiva. Rev Psicol Soc. 2011;26(3).

35. Herrera Torres L, Buitrago Bonilla RE, Perandones González TM. Psicología Positiva e Inteligencia Emocional en Educación. DEDiCA Revista de Educação e Humanidades (dreh). 2015;(8).

36. García-Álvarez D, Soler MJ, Achard-Braga L, Cobo-Rendón R. Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo. Revista Electrónica Educare [Internet]. 2020 Jan 1;24(1):1-24. Available from: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/10542>

37. Alarcón R. En torno a los fundamentos filosóficos de la psicología positiva. Persona. 2017;0(020).

38. Rodríguez de Los Ríos L. Psicología positiva: algunas aplicaciones a la educación. Revista EDUCA UMCH. 2017;10.

39. Moyano N. Gratitud en la Psicología Positiva. Psicodebate. 2010;10(0).

40. Gómez Arciniegas M del P, Cerón Salas SS, Moreno IC. Evolución del proceso estadístico en Colombia a partir de referentes internacionales: Revisión bibliográfica. SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión. 2023;15(2).

41. Osorio Amaya EA, Inzunza Cázares S, Ward Bringas SE. Modelización estadística para el aprendizaje de la correlación y regresión lineal. PNA Revista de Investigación en Didáctica de la Matemática. 2023;17(3).

42. Maduro Mendoza RA, Nieto Sánchez ZC, Vergel Ortega M. MODELO ESTRUCTURAL PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN ESTADÍSTICA. REVISTA COLOMBIANA DE TECNOLOGIAS DE AVANZADA (RCTA). 2023;2(36).

43. Bolaños Gramajo VY. Ética estadística: Revisión de literatura sobre lineamientos de práctica profesional. Revista Psicólogos. 2023;8(22).

FINANCIACIÓN

El desarrollo del presente estudio no recibió ningún financiamiento.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Byron Omar Bejarano Lizano y Narciza Ibeli López Lozada.

Curación de datos: Narciza Ibeli López Lozada y Mario Santiago Ramírez Proaño.

Análisis formal: Byron Omar Bejarano Lizano y Mario Santiago Ramírez Proaño.

Investigación: Narciza Ibeli López Lozada y Lizbeth Fernanda Jaén Búnces.

Metodología: Byron Omar Bejarano Lizano y Narciza Ibeli López Lozada.

Administración del proyecto: Narciza Ibeli López Lozada y Lizbeth Fernanda Jaén Búnces.

Recursos: Narciza Ibeli López Lozada y Mario Santiago Ramírez Proaño.

Software: Byron Omar Bejarano Lizano y Mario Santiago Ramírez Proaño.

Supervisión: Byron Omar Bejarano Lizano y Narciza Ibeli López Lozada.

Validación: Mario Santiago Ramírez Proaño y Lizbeth Fernanda Jaén Búnces.

Visualización: Mario Santiago Ramírez Proaño y Lizbeth Fernanda Jaén Búnces.

Redacción - borrador original: Byron Omar Bejarano Lizano y Lizbeth Fernanda Jaén Búnces.

Redacción - revisión y edición: Byron Omar Bejarano Lizano y Narciza Ibeli López Lozada.