

Bienestar laboral para los trabajadores de *software* de una agencia digital
Labor well-being in software workers of a digital agency

Elia Fernanda Amador Araújo

Trabajo de grado para optar al título de
Maestría en Desarrollo Humano Organizacional

Asesor

María Isabel Macía Serna

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL
MEDELLÍN
2025

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
JUSTIFICACIÓN.....	14
ESTADO DEL ARTE	17
OBJETIVOS.....	19
OBJETIVO GENERAL	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
MARCO TEÓRICO	20
BIENESTAR Y SALUD MENTAL	20
Modelo de Salud Mental Positiva de Marie Jahoda.....	27
Modelo de la Autodeterminación de Edward L. Deci y Richard M. Ryan.....	30
Modelo o Teoría del Bienestar Subjetivo de Carol Ryff.....	32
BIENESTAR LABORAL	39
DISEÑO METODOLÓGICO	44
ANÁLISIS DE RESULTADOS	49
CONCLUSIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS.....	88

Lista de tablas

Tabla 1. Categorías de análisis de análisis _____	46
Tabla 2. Perfil sociodemográfico _____	47

Resumen

La presente es una investigación de enfoque cualitativo que retoma la visión de la psicología positiva y, como parte de ella, la teoría del bienestar de Martin Seligman o Modelo PERMA, que contiene cinco factores: emociones positivas (*positive emotions*), compromiso (*engagement*), relaciones (*relationships*), significado o propósito (*meaning*) y orientación al logro (*achievement*), con los cuales las personas pueden alcanzar la felicidad y el bienestar. El objetivo general es analizar el estado de bienestar laboral percibido por un grupo de trabajadores de *software* de una agencia digital. Mediante una entrevista semiestructurada, los participantes dieron cuenta de su experiencia laboral, determinando que existe un estado de bienestar en todos, más centrado en unos u otros factores, según la consonancia entre las necesidades y los objetivos personales, familiares y sociales, y los objetivos organizacionales. La empresa requiere atender algunos elementos que aportarían más al bienestar percibido y darle estructura al Programa de Bienestar Laboral.

Palabras clave: Bienestar, modelo PERMA, trabajadores de *software*, agencia digital.

Abstract

This is a qualitative research qualitative approach that takes up the vision of Positive Psychology, and within it, the Positive Psychology, and within it, Martin Seligman's Theory of Well-Being or PERMA Model Seligman or PERMA Model, which contains five factors (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning or Purpose, and Achievement Orientation), (Meaning) and Achievement Orientation (Achievement), with which people can achieve happiness and well-being. The general objective is to analyze the state of well-being at work perceived by a group of software workers in a Digital Agency. Through a semi-structured interview, participants gave an account of their work experience, determining that there is a state of well-being in all of them. The general well-being state is more focused on some factors than on others, according to the consonance between personal, family and social needs and objectives and organizational objectives, and social needs and objectives and the organizational objectives. The company needs to pay attention to contribute more to the perceived well being and give structure to the Workplace Wellbeing Program to the Workplace Well-being Program.

Key words: Well-being, PERMA model, software workers, digital agency.

Introducción

El presente trabajo se inspira en la psicología positiva de Martin Seligman, con su teoría del bienestar o modelo PERMA, que contiene cinco factores específicos: emociones positivas (*positive emotions*), compromiso (*engagement*), relaciones (*relationships*), significado o propósito (*meaning*) y orientación al logro (*achievement*), un modelo en el que Seligman esquematiza una propuesta que cuenta ya con más de treinta años de investigación (desde los años noventa), la cual posee un corpus teórico establecido y amplio, que evoluciona con el propósito de guiar a los seres humanos en la búsqueda de la felicidad mediante acciones concretas, estables y sobre todo duraderas, que lleven al florecimiento del individuo y la colectividad.

El objetivo general de la investigación es analizar el estado de bienestar laboral percibido por un grupo de trabajadores de *software* de una agencia digital (nombre genérico empleado para conservar la confidencialidad de la empresa); para ello, se busca dar cuenta de los aspectos laborales generadores de propósito y significado para los trabajadores de *software*, el aporte de las condiciones laborales al éxito y el sentido del logro, los aspectos que le dan valía y aumentan su compromiso laboral, las emociones generadas en el entorno laboral asociadas al tiempo y las actividades y la calidad de las relaciones experimentadas.

El estudio se desarrolló con un enfoque cualitativo, centrado en lo que los participantes comunicaron desde su subjetividad, el significado que le han dado a su experiencia laboral presente y lo que podrían visualizar en un futuro próximo; la unidad de análisis fueron los diez trabajadores de la agencia digital que ocupan el cargo de desarrolladores

de software; en los datos organizados se hallaron las unidades de significado que revelaron la percepción de los participantes sobre su estado de bienestar laboral.

En general, experimentan los factores de bienestar PERMA, unos con mayor énfasis que otros, de acuerdo a las necesidades personales, familiares y profesionales de cada uno, y a sus objetivos laborales, que pueden ser más o menos coherentes con los objetivos organizacionales. Asimismo, en mayor medida, consideran la modalidad de trabajo en la que se encuentran, el trabajo remoto, como una oportunidad y un elemento crucial para la tranquilidad en el cumplimiento de los deberes consigo mismos, con su familia, con la empresa y con la sociedad.

Se perciben como trabajadores comprometidos con el crecimiento profesional y de la empresa, lo que redundaría en su desarrollo personal, inmersos en un equipo de trabajo armónico, colaborativo, con compañerismo, capacidad de pedir, brindar y recibir ayuda y una comunicación positiva de rápida respuesta; algunos consideran una necesidad aumentar los espacios de socialización, las directrices claras para la promoción de carrera y los beneficios específicos, así como lo tangible de estos, en aras de favorecer el florecimiento.

Por ser su objeto de trabajo, los diseñadores de *software* eficientes consideran altamente gratificante brindar algo a los clientes, que sea útil en el área de la salud o médica. En este aspecto, solicitan al entorno laboral la provisión de herramientas más completas para un desempeño más eficiente.

Por último, las emociones positivas sobresalen y son reportadas por la totalidad de los participantes, con referencia a lo que su modalidad de trabajo les permite experimentar tanto en casa como en función de su quehacer laboral y profesional, lo satisfactorio de

crear los productos, la retroalimentación positiva de los clientes, que da luz a un camino de mayor éxito, con el acompañamiento de una jefatura abierta a la escucha, que brinda oportunidades de participación y aumenta la motivación por aprender, tener un mejor desempeño y alcanzar el nivel en cuanto al conocimiento y la experiencia de muchos en la empresa.

Planteamiento del problema

Las organizaciones, más que infraestructura, son consideradas entes vivos en los que inciden el contexto y su interacción con lo social y lo económico, la cultura y la tecnología, la política, la legalidad, la demografía y ecología; todos ellos caracterizan y evidencian el progreso de la humanidad plasmado en la extensa producción de diferentes productos tangibles, así como bienes o servicios (Armas *et al.*, 2017).

En el desarrollo organizacional, el personal es una parte fundamental; desde el nivel directivo hasta el operativo, las acciones de cada uno conducirán al éxito o al fracaso empresarial. Por tanto, el logro de los diversos procesos y las distintas gestiones en la organización es potenciar el talento de sus miembros, beneficiando así la gestión empresarial competitiva, como lo expresan Armijos *et al.* (2019), pues alcanzar los objetivos organizacionales sitúa a las empresas en un nivel de calidad excelente (Andrade, 2023).

A lo largo de los años, la gestión humana en la organización se ha constituido en un aspecto primordial de la política empresarial, puesto que impacta internamente a las organizaciones y además trasciende al ámbito social. Uno de los más importantes cambios organizacionales ha sido la inclusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), puesto que, según Espinoza (citado por Armijos *et al.*, 2019), son un aspecto que caracteriza a la sociedad globalizada actual y el ámbito económico mundial, aumentando el equilibrio en la relación entre el conocimiento y el capital financiero. Las nuevas tecnologías han modificado notablemente la actividad laboral en cuanto al lugar, los horarios y el uso de nuevas herramientas tecnológicas, lo que a su

vez ha generado modificaciones en el desempeño de los puestos de trabajo y en el equilibrio en la competencia entre la vida personal y familiar, y la vida laboral.

Debido al auge de la industria de las TIC, muchas empresas actualmente están inmersas en el mundo digital y emplean canales interactivos para establecer una conexión con su público y sus clientes; en Colombia particularmente, Data Crédito Experian (2024) informó en el mes de mayo del año 2024 sobre este auge en el país, evidenciando el significativo papel de las TIC y del desarrollo de *software* por su gran incremento en un periodo de cuatro años, en los que el número de empresas dedicadas a esta área se incrementó, y pasaron de ser 8 800 a ser 10 000.

Además, la Federación de Software y TI (Fedesoft) documenta el progresivo crecimiento de dichas empresas desde el 2010, año en el que las ventas del sector fueron el 0,40 % del porcentaje del PIB; para el año 2015, las mismas aumentaron a 1,19 % de este porcentaje. Tras cinco años y con el impulso de la pandemia, en Colombia creció la tecnología como industria, aumentando su valor 7,3 veces, en la generación de más de 150 000 empleos y en el porcentaje del PIB, el cual alcanzó un 2,94 %, manteniéndose esta cifra durante los años 2021 y 2022; así, Colombia fue posicionándose en Latinoamérica como el cuarto país más grande para el mercado tecnológico, superado solo por Brasil, México y Chile.

Una de las opciones más interesantes para hacer presencia en el ámbito digital y una necesidad para las empresas actuales son las agencias digitales, las cuales son de cuatro tipos, según indica Meza (2015): de comunicación digital, de medios, de desarrollo web y de *e-mail marketing*; en el caso de la presente investigación, el tipo de agencia donde se encuentran los sujetos de estudio es la de desarrollo web, siendo su objeto de

trabajo la construcción y el diseño de sitios web para empresas, de acuerdo con los parámetros de la arquitectura de información y la generación de requerimientos de diseño responsivo que promueve la industria actualmente.

La agencia digital, según el Blog Rock Content (2018), actúa como intermediaria y tiene como objetivo solucionar los requerimientos de los clientes que la consideran una opción con la cual lograrán mejores resultados mediante la web. Dentro de la agencia digital (nombre genérico asignado para conservar la confidencialidad de la información de la empresa), el puesto de trabajo que despierta interés en el presente estudio es el de desarrollador de *software*, que se refiere a un profesional creativo en recursos que permiten a los sistemas operativos de un dispositivo (el computador, entre otros) manejar programas y aplicaciones, con los que los usuarios pueden llevar a cabo múltiples tareas. Su enfoque de trabajo es la creación, el mantenimiento y la mejora de programas informáticos, en una de estas dos categorías: 1) desarrollador de *software* de aplicaciones (con creatividad mental, diseña los programas informáticos o las aplicaciones con especificidad) y 2) desarrollador de *software* de sistemas (crea los sistemas de soporte para la administración de los diversos dispositivos, enfocándose en diseñar soluciones para el sistema operativo) (Ortega, 2024).

Este profesional, expresa Kassandra Ortega (2024) en Saint Leo University (Chile), debe contar con las siguientes competencias: habilidades de programación, pensamiento lógico, conocimientos de tecnología, comunicación y atención al detalle. Si bien los profesionales de este campo que laboran en la modalidad de trabajo remoto en la agencia digital muestran un buen desempeño en la mayoría de estas competencias, la comunicativa se percibe disminuida.

Se observa que los profesionales desarrolladores de *software* de la agencia digital, en el cumplimiento de sus labores, se aíslan, muchas veces son muy callados y se reservan las situaciones, incluso las más difíciles; además, son poco participativos, incluso en las actividades lúdicas que se plantean desde la gestión humana, y se muestran más bien apáticos frente a los programas o las prácticas de bienestar laboral que establece la empresa y con poco sentido de pertenencia, pues renuncian fácilmente al cargo, ante otra posibilidad de empleo.

Lo anterior puede indicar la necesidad de revisar las modificaciones relacionadas con el desempeño laboral y los puestos de trabajo, ya que al ser sus funciones desarrolladas intelectualmente y de forma individual casi en su totalidad, el componente administrativo de la organización impacta su sistema social (el personal y sus relaciones), y por tanto, demanda analizar los roles, las reglas y la estructura organizacional, así como los procedimientos con los que el personal de la organización se comunica, interactúa o establece intercambios, y las formas de relación con el entorno, constituidas a partir de un sistema de gestión novedoso o de un programa de desarrollo del personal o de un proceso administrativo en la organización (Golden, citado por Silva, 2023; Damanpour y Schneider, 2006).

Las falencias en la comunicación que presentan los desarrolladores de *software* son una problemática que, según escritos médicos, se asocia al hecho de que los teletrabajadores permanecen en aislamiento profesional, y aunque no se ha ahondado en el impacto que causan (Vicente *et al.*, 2018), sí se sabe que la sensación de soledad del teletrabajador por la escasa interacción con sus compañeros de trabajo, sumada a la sensación de falta de apoyo organizacional al realizar nuevas o complejas labores, una

jornada laboral extendida y la inadecuación de la infraestructura tecnológica requerida en la cotidianidad de sus tareas son, en esta modalidad laboral, parte de los efectos negativos (Sánchez, 2021).

De acuerdo con lo desarrollado, el presente estudio toma de la psicología positiva (que enfatiza en su abordaje los aspectos positivos del comportamiento) el modelo PERMA o teoría del bienestar para abordar el bienestar general de los empleados de acuerdo a cinco factores: emociones positivas (*positive emotions*), compromiso (*engagement*), relaciones (*relationships*), significado o propósito (*meaning*) y orientación al logro (*achievement*); con este modelo, Seligman (2003) propone una forma de examinar los elementos que incrementan la felicidad en las personas (Arboleda y Sanín, 2018).

El análisis de los factores de bienestar se relaciona con las políticas, los programas y las estrategias que en materia de bienestar laboral ha establecido la empresa, teniendo en cuenta que para que el trabajo en las plataformas digitales sea decente, debe protegerse y reivindicarse en las cinco condiciones genéricas: mayor oportunidad de empleo, con ingresos justos acordes a sus proyectos, jornada laboral en equilibrio con la vida familiar, contribución al sistema de seguridad social y oportunidades para el diálogo social entre los actores sociales involucrados (Cruz, 2020).

De acuerdo con lo planteado anteriormente, la pregunta orientadora del presente estudio fue ¿cuál es el estado de bienestar laboral percibido por un grupo de trabajadores de *software* en una agencia digital?

Justificación

Martin Seligman dedicó más de treinta años a la investigación sobre la psicopatología; notaba que sus pacientes, luego del éxito del tratamiento para la depresión, no experimentaban la curación asociada a la felicidad y al bienestar; consideraba entonces que las personas sin dificultades de salud mental también podían sentirse infelices. Martin Seligman y Chris Peterson publican en el 2004 (algunos años después de presentar el concepto de psicología positiva, estudio que inician desde 1990), el concepto de felicidad como constructo principal, constituido por las fortalezas personales y las virtudes; para los autores, la felicidad es un proceso que ocurre en el sujeto mediante las virtudes (seis) universales adquiridas, que se manifiestan en las fortalezas personales (veinticuatro) contenidas en ellas. Dando continuidad a sus estudios, el concepto de felicidad propuesto evoluciona hacia el modelo PERMA o teoría del bienestar, por cinco factores: emociones positivas (*positive emotions*), relaciones interpersonales (*relationships*), compromiso (*engagement*), significado y propósito (*meaning and purpose*) y logro/éxito/consecución (*accomplishment*).

El Modelo PERMA se emplea en este estudio para el análisis del bienestar de los desarrolladores de *software* de una agencia digital, lo cual permite ir más allá de la felicidad como un concepto personal y ambiguo, al centrarse en la búsqueda de un desarrollo personal, una vida significativa y los logros asociados que conducen al estado de plenitud, manifiesto en la salud psicofísica y social, en este caso de los trabajadores.

El trabajo es una labor altamente valiosa para el ser humano, permite la autorrealización y también la consecución de la calidad de vida personal y familiar; puede decirse entonces que el trabajo es para el ser humano una ocupación desde el alma que

vence el ocio, un modo de caminar conectados con el ritmo de la vida y también un medio para dar cumplimiento a los sueños, a través del propósito que cada individuo descubre para dar vida (crear, transformar, etc.) en congruencia con la esencia de la vida; esta visión contrasta con el hecho de que se considere un infortunio o una maldición. Cuando se asocia el trabajo con las emociones positivas, expresa Fredrickson (citado por Moccia, 2016), se transforma el individuo, lo cual a su vez contribuye a la transformación de las organizaciones y de las comunidades (con cohesión, moral y armonía), por la repercusión que tienen las emociones a nivel interpersonal.

Las situaciones detectadas en los profesionales de desarrollo de *software* plantean un reto a la agencia digital, por lo cual es conveniente examinar los aspectos del bienestar laboral, pues si bien se reconoce que parte de la felicidad en el trabajo es personal, por el interés del individuo en hacer lo que le gusta y la motivación para conseguir sus éxitos laborales, disfrutando su ejercicio profesional (Kjerulf, 2008), la organización debe tener en cuenta, según Linz y Semykina (2010), los dos principales aspectos por los cuales se presenta la felicidad en los trabajadores al pertenecer a ella, en su puesto de trabajo y el equipo laboral: 1) las características (del puesto (el salario, las horas laborales, la promoción, el riesgo y lo interesante que puede ser para el trabajador), del lugar (el entorno, el tamaño de la empresa, el salario medio), y del trabajador (la edad, el género, el nivel educativo, el estado civil) y 2) Las recompensas reales y esperadas (intrínsecas: nuevos aprendizajes, puestos con más poder, etc.; y extrínsecas: el reconocimiento de un superior, los incentivos económicos u otros).

Es imperioso tener en cuenta que de esta manera la empresa estará ofreciendo a los trabajadores un ambiente laboral saludable o feliz, al enfocarse en las múltiples

dimensiones de la vida del personal, impulsando el bienestar laboral, en un mundo económico donde la conexión de los mercados nacionales e internacionales y el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el trabajo impactan en las relaciones humanas, específicamente en el intercambio de costumbres, valores y tradiciones, generando la hibridación cultural o amalgama social (Brower, 2012).

Los hallazgos del presente estudio no solo beneficiarán a los profesionales del desarrollo de *software*, sino también a la empresa como tal, pues es bien sabido que el bienestar personal y el laboral generan un mejor desempeño. En relación con el desarrollo de *software* en el país, las organizaciones han descubierto el potencial que la programación del *software* tiene a nivel nacional, pues los profesionales cumplen tareas de forma eficiente y con una inversión mínima en la modalidad de trabajo remoto. Esto ha evidenciado un crecimiento exponencial en el desarrollo de las empresas que incluso hasta el inicio de la pandemia se estaban constituyendo como emprendimientos.

En cuanto a la relevancia metodológica, la consulta de los referentes investigativos evidenció que el tema de investigación es de gran interés en el ámbito organizacional actual, debido a que el bienestar a nivel general y laboral ha sido objeto de estudio desde el enfoque cuantitativo y cualitativo, y se ha establecido una guía para profundizar en el tema. En la ejecución de este proyecto de enfoque cualitativo se estudió la experiencia personal y laboral de los participantes, y los hallazgos obtenidos, que suponen un beneficio para otros profesionales que se interesen en el tema del modelo PERMA de bienestar y el bienestar laboral.

Estado del arte

Para la elaboración de la presente investigación, se consultaron diez investigaciones como parte del estado del arte, siendo la temática central el bienestar de las personas y el bienestar en los contextos organizacionales.

Cuatro de las investigaciones emplearon el enfoque cualitativo (Andrade, 2023; Arboleda y Sanín, 2018; Abadía *et al.*, 2022; Batos, 2023), dos de ellas, el enfoque cuantitativo (Agui, 2020; García y Gutiérrez, 2023), y las cuatro restantes tuvieron un diseño documental (Valencia *et al.*, 2022; Muriel *et al.*, 2022; Rivera *et al.*, 2019; Barragán, 2020).

Los objetivos generales de los estudios varían, aunque el eje central de todos es el tema del bienestar. Andrade (2023) buscó analizar la percepción que se tiene de la felicidad desde la dinámica del bienestar laboral y la subjetividad emocional. Otros autores se enfocaron en diagnosticar los elementos influyentes en la responsabilidad social y el desarrollo sostenible del bienestar laboral (Valencia *et al.*, 2022). Agui (2020) se ocupa de la relación entre el bienestar y el desempeño laboral, y autores como Muriel *et al.* (2022) incluyen el concepto de la felicidad, elaborando un estado del arte para describir cómo se presenta en el ámbito laboral de las organizaciones.

Otras de las investigaciones consultadas centraron sus objetivos en lo estratégico para el bienestar; García y Gutiérrez (2023) para fomentarlo con el Modelo FACES; Rivera *et al.* (2019) examinaron el mismo bienestar como una estrategia organizacional; y Arboleda y Sanín (2018) exploraron las estrategias desarrolladas por las empresas para favorecer la felicidad corporativa.

Los trabajos restantes se enfocan en el bienestar de las personas, pero no en el ámbito laboral; uno revisa dos modelos teóricos del bienestar y uno más que se considera integrativo para el funcionamiento óptimo individual y colectivo (Barragán, 2020), el otro se centra en conocer los aportes de la psicología positiva y de la espiritualidad en la logoterapia para el bienestar (Abadía *et al.*, 2022), en relación con la teoría del bienestar PERMA de Martin Seligman acerca de la felicidad, resaltando ciertas conexiones e implicaciones.

Por último, Bastos (2023) realiza una presentación más detallada de la teoría del bienestar o modelo PERMA, de Martin Seligman, describiendo los factores que lo componen, resultado de su investigación y la de sus colegas durante por lo menos treinta años de investigación, exponiendo la importancia de las fortalezas de carácter y las virtudes asociadas para la consecución del bienestar, y evidenciando que los representantes y colegas de la psicología positiva impulsan el estudio de la felicidad y el bienestar en el ámbito psicológico, con rigurosidad científica.

Estos últimos textos aportaron significativamente a la elaboración de los constructos teóricos del presente estudio.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el bienestar laboral percibido por un grupo de trabajadores de *software* en una agencia digital.

Objetivos específicos

- Identificar los aspectos laborales que generan propósito y significado para los desarrolladores de *software*.
- Determinar las condiciones laborales que aportan al éxito y el sentido del logro de los desarrolladores de *software*.
- Describir los aspectos que valoran los desarrolladores de *software* que aumentan el compromiso con el trabajo.
- Identificar las emociones positivas que experimentan los desarrolladores de *software* en el entorno laboral.
- Describir la percepción que tienen los desarrolladores de *software* sobre las relaciones con sus compañeros de trabajo y sus jefes.

Marco teórico

Para efectos del desarrollo de la presente investigación, se consideró pertinente la revisión teórica de los siguientes conceptos:

Bienestar y salud mental

En la actualidad, informan Muñoz *et al.* (2022), es clara la influencia del concepto de bienestar cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como el “estado de bienestar en el que el individuo consciente de sus capacidades afronta las tensiones normales de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera, y realiza contribuciones a su comunidad” (OMS, 2021).

Al incluir el concepto de bienestar en esta definición, explican Muñoz *et al.* (2022), muchas veces se cree que los dos términos son sinónimos; sin embargo, el bienestar por sí solo no podrá conservar la salud mental de los individuos. Por tal razón, para el año 2021, el bienestar es definido por la OMS como un estado positivo que se vivencia a nivel individual o en sociedad, y en la cotidianidad, así como la salud es un recurso para la vida de la persona, en el cual inciden el contexto socioeconómico y ambiental, que tiene entre sus indicadores la calidad de vida y la contribución a las sociedades y al mundo con un sentido y un propósito. Trabajar en el bienestar favorece el seguimiento a una equitativa distribución de los recursos, el progreso general y la sostenibilidad; en una sociedad el bienestar se valora por el grado de resiliencia, la capacidad de acción y la preparación para superar los desafíos (OMS, 2021).

La OMS (2023), en su documento oficial denominado *Lograr el bienestar*, plantea que las principales dificultades para el desarrollo sostenible, incluyendo las que afectan la salud (en su concepción biomédica, comportamental y económica) y el bienestar, tienen en común las siguientes causas contemporáneas:

1. Modelos de desarrollo económico fundamentados en la producción y el consumo masivo e intensivo de bienes, vinculados en parte al incremento de las enfermedades no transmisibles (ENT), la degradación del ecosistema natural y la priorización de las ganancias para pocos frente a los efectos que sufren las personas y el planeta, que pagan los costos.
2. Distribución desigual de los recursos, que evidencia legados políticos e influye en los determinantes sociales, estructurales, económicos, políticos, comerciales y ambientales de la salud personal y del planeta.
3. Sistemas de salud y protección social frágiles y servicios públicos debilitados por la paulatina privatización de los activos públicos y la burocratización en la subcontratación de modelos con una administración pública garante de los niveles mínimos de servicio, igualdad de acceso y atención, mantenimiento e inversión, una responsabilidad pública gubernamental debilitada y administraciones públicas que aumentan la desigualdad social y en la salud.
4. Transformación digital que crea soluciones de salud digital, pero a la vez puede generar desigualdad para acceder a la atención en salud, el empoderamiento económico, la desinformación y amplios riesgos de disrupción social y desconfianza.

5. Crecimiento poblacional y urbanización no planificada y de rápido desarrollo en contextos socioeconómicos, políticos y ambientales complejos que amenazan en demasía el bienestar individual y social.
6. Innovación tecnológica no controlada, que evidencia asuntos éticos y no se respalda por la evaluación que se hace de la salud y los efectos que se generan en los ecosistemas humano y planetario. Frente a estas problemáticas que se refieren al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar, es importante resaltar que existe una medida distinta a la del producto interno bruto (PIB): el índice de planeta feliz, que es un indicador exclusivo para la felicidad y para evaluar el bienestar de las naciones. El índice de planeta feliz (del inglés *happy planet index* o HPI), creado por Marks *et al.* en el 2006, fue publicado por el New Economics Foundation (NEF) (Campos, 2020), y se define como “una medida del bienestar sostenible, que evalúa a los países según la eficiencia con la que brindan vidas largas y felices a sus residentes utilizando nuestros limitados recursos ambientales” (HPI, s. f.).

De acuerdo con lo anterior, explica el portal web *Happy Planet Index* (s. f.), el bienestar implica mucho más que dinero; las investigaciones sugieren que en un mayor número de países razonablemente desarrollados las circunstancias materiales como la riqueza y las posesiones tienen un pequeño papel en lo que realmente determina los niveles de bienestar (algunos psicólogos dicen que es solo el 10 %).

El Observatorio de Calidad de Vida y Salud Social (OCVS) de la Universidad Veracruzana (2022) informa que las variables que mide el índice de planeta feliz incluyen:

1. **Bienestar:** Es subjetivo, se mide con encuestas que tienen una escala del 1 al 10, aplicadas a las personas.
2. **Esperanza de vida:** Utilizando la información del Programa de Desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas (PNUD), se calcula el número de años que se prevé que vivirá una persona.
3. **Huella ecológica:** Partiendo de los datos elaborados por Global Footprint Network, se valora el impacto promedio que cada habitante de un país produce en el medioambiente.

Existen múltiples dimensiones en el estudio del bienestar que dan lugar a factores internos y externos que a su vez determinan lo individual, lo grupal y lo social, según explica Barragán (2020), retomando a autores como Lyubomirsky *et al.* (2005). Ahuvia *et al.* (2015), de gran importancia en el abordaje de este tema, proponen cultivar el bienestar individual-subjetivo-psicológico, de acuerdo al énfasis que se le dé, teniendo en cuenta que está en estrecha relación con otros seres humanos (pareja, familia, amigos, compañeros de labores o servicio), con las instituciones (trabajo, comunidad, sociedad, etc.) y con el contexto en el que las personas se desenvuelven (economía, demografía, entre otros).

Lo anterior evidencia una relación destacada entre el concepto de índice de planeta feliz y la propuesta de Martin Seligman en el enunciado sobre la felicidad y el bienestar. El bienestar general ha sido una búsqueda cuyas raíces se encuentran en la antigüedad, desde donde evoluciona a partir del concepto de felicidad. Para Sócrates, hacer el bien genera felicidad al hombre que posee virtud o valores éticos; el bien es algo absoluto y universal, no relativo u opinable; por su parte, para Diógenes la felicidad se podía

alcanzar a través de la autosuficiencia y la autarquía (autonomía), es decir, sin depender de nada ni de nadie, con una vida simple, libre de necesidades y deseos innecesarios. Para Platón, la felicidad está intrínsecamente ligada a la práctica de la virtud, que es la moral; al conectar la virtud y la felicidad, considera que la moderación, la valentía, la justicia y la sabiduría son fundamentales para el bienestar individual y social (Debate y Convergencia, 2024).

Aristóteles desarrolla un conocimiento práctico para saber cómo vivir bien, de acuerdo a las capacidades distintivas con las que el ser humano logra la eudaimonía, es decir, la felicidad que lleva al florecimiento, y para esto se plantea la siguiente pregunta: ¿qué disposiciones debería adquirir? Las disposiciones son virtudes que se conforman y asientan a lo largo del tiempo y mediante la costumbre; cultivarlas genera la felicidad en hombres y mujeres.

Epíteto, discípulo de Sócrates, fue otro filósofo griego que trabajó el concepto de eudaimonía; fue un poco más allá al difundir en la Roma antigua sus postulados sobre el tema, y concluyó que alcanzar una vida plena y feliz requiere necesariamente hacer lo correcto y vivir de acuerdo a las virtudes, distinguiendo sabiamente entre los bienes verdaderos y los bienes aparentes (la salud, el estatus social, las riquezas, etc.).

No solo los antiguos se inquietaron por la felicidad y el bienestar; diversos filósofos a lo largo de la historia han compartido pensamientos y reflexiones acerca de esta búsqueda humana. Con ocasión del Día Internacional de la Felicidad, el portal Web ABC Cultural (2019) cita las siguientes máximas sobre la felicidad de algunos de los principales filósofos: Para Jean Paul Sartre, “La felicidad no es hacer lo que uno quiere, sino querer lo que uno hace”; Sören Kierkegaard expresa que “la puerta de la felicidad

se abre hacia dentro, hay que retirarse un poco para abrirla: si uno la empuja, la cierra cada vez más”; y Blas Pascal la considera una riqueza recibida al compartirla, pues para él “la felicidad es un artículo maravilloso: cuanto más se da, más le queda a uno”. Bertrand Russell propone que “entre todas las formas de cautela, la cautela en el amor es, posiblemente, la más letal para la auténtica felicidad”; Henry David Thoreau expone sobre la felicidad que es “como una mariposa, cuanto más la persigues, más te eludirá. Pero si vuelves tu atención a otras cosas, vendrá y suavemente se posará en tu hombro”.

Las visiones revisadas son coherentes con el concepto de felicidad propuesto por Martin Seligman (Campos, 2020), quien la define como un proceso construido en el sujeto adquiriendo seis virtudes universales que contienen en sí veinticuatro fortalezas personales que se precisan en la vida del hombre: el coraje (valentía, integridad, persistencia, vitalidad); la humanidad (amor, generosidad, inteligencia social); la justicia (liderazgo, civismo, equidad); la sabiduría y el conocimiento (pasión por aprender y perspectiva, curiosidad, mente abierta, creatividad); la templanza (perdón y compasión, autocontrol, humildad y modestia, prudencia); y la trascendencia (aprecio por la belleza y la excelencia, espiritualidad, gratitud, esperanza, humor).

Los estudios de Peterson y Seligman (citados por García *et al.*, 2019) sobre el bienestar y sus aplicaciones más allá del ámbito psicoterapéutico descubrieron y clasificaron estas fortalezas del carácter del individuo y sus rasgos positivos, bajo la rigurosa metodología científica. A partir de ello, se crea el Manual de Virtudes y Fortalezas del Carácter (VIA), publicado por la Asociación Americana de Psicología (APA), siendo un aporte de gran magnitud para el progreso de la psicología positiva

aplicada, y una herramienta profesional orientadora del quehacer profesional y para el diseño de los programas para la salud mental.

En este proceso de construir felicidad, Seligman (2002) identifica tres pilares:

1. La *vida placentera* (relacionada con las emociones positivas y que consiste en vivir el mayor número de momentos felices, valorando el momento presente, su disfrute y su goce).
2. La *vida involucrada* (según la psicología positiva, se enfoca en reconocer las fortalezas personales, disfrutar lo que se hace y lograr el *flow*, es decir, el flujo o fluir).
3. La *vida con significado* (que emplea las fortalezas personales para ayudar a los otros, alcanzado así el sentido de vida). Como lo expresan Domínguez e Ibarra (2017), estos aspectos son integrados por Seligman (citado por Muriel *et al.*, 2022), cuando expresan que “la verdadera felicidad deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de su uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos” (p. 3).

El bienestar se estudia desde la postura hedónica o bienestar subjetivo (con factores cognitivo-emocionales), aludiendo a la relación placer-displacer, las experiencias positivas y la ausencia de conflictos; el sentimiento de satisfacción con la vida se asocia al valor que se le atribuye y a la percepción frente a las expectativas, los intereses y el medio cultural. Por su parte, la postura eudaimónica o bienestar psicológico se refiere al potencial humano y al crecimiento personal (Valle y Larzabal, 2022); “es el modo en el que el individuo es capaz de resolver y hacer frente a las circunstancias problemáticas

que se van presentando, mismas que le confiere a la vida compromiso y sentido” (García *et al.*, 2019, p. 180).

El resultado de la actividad investigativa sobre las potencialidades humanas evidencia la utilidad del desarrollo y la promoción del bienestar humano, para mitigar las patologías psíquicas e impulsar la salud integral que permea lo psicofísico y lo social del desarrollo humano. El estudio de lo positivo impacta más allá de las dos dimensiones citadas, puesto que las virtudes, las cualidades y las fortalezas desarrolladas en el ser humano se transforman en recursos de afrontamiento ante los traumas y las adversidades, derivándose así pautas para el tratamiento y la rehabilitación que aumentan el capital psicológico y mejoran la calidad de vida (Lubomirsky citado por Garassini, 2022; Ryff y Singer, 2007; Seligman, ; Vásquez y Hervás, 2009).

Modelos de bienestar

La psicología positiva como ciencia del bienestar aborda científicamente las potencialidades o los aspectos positivos del ser humano, enfatizando que conocer y potenciar son aspectos que promueven el bienestar subjetivo, y otorgan un marco conceptual idóneo para promover la salud (Garassini, 2022). Acerca de la salud mental positiva, existen varios modelos de bienestar.

Modelo de salud mental positiva de Marie Jahoda

Marie Jahoda propone en 1958 el modelo de salud mental positiva (SPM), cuyo concepto principal es justamente el de salud mental positiva, y está compuesto por las siguientes seis dimensiones, cuyo equilibrio genera el bienestar. Estas dimensiones son

la actitud con respecto a sí mismo, el crecimiento y la autoactualización, la integración, la autonomía, la percepción de la realidad y el dominio del entorno (Santiago *et al.*, 2019).

Retomando a Flores (s. f.), se describen a continuación las dimensiones y se abordan algunas preguntas orientadoras:

1. *La actitud con respecto a sí mismo*, que se refiere a consolidar una concepción propia consciente de las habilidades personales y de los aspectos a mejorar, la visión de sí mismo y las capacidades para afrontar la vida o cualquier dificultad. Es importante consolidar la autopercepción y el autoconcepto en el diario vivir. Algunos cuestionamientos propicios para ello son ¿cuáles son mis virtudes y sus habilidades asociadas?, ¿qué áreas de mi vida debería mejorar?, ¿cuál es mi descripción objetiva de mí mismo, sin agregar más habilidades que las reales?, ¿me llamo inútil, tonto?, ¿me considero ineficiente e incapaz de cambiar?
2. *El crecimiento y la autoactualización*, que abordan qué hacer con la vida y la respuesta dada a la “misión” personal, incluyendo desde los actos pequeños hasta los globales que benefician a la persona y a los otros. Algunos cuestionamientos orientadores pueden ser ¿hacia dónde voy?, ¿qué objetivo de vida me he propuesto?, ¿cuál es la prioridad de mi vida?, ¿tengo disposición para aprender o me estanco en pensamientos negativos?
3. *La integración*, que es la capacidad de incluir y aceptar las experiencias vividas, tanto positivas como negativas, simbolizándolas adecuadamente en la conciencia; algunas preguntas que orientan en este aspecto son ¿quién soy?,

¿cómo actúo?, ¿cómo me ayudan las experiencias positivas o negativas en mi crecimiento personal?

4. *La autonomía*, que alude a la capacidad de vivir de manera independiente, libre y responsable, y en especial de tomar decisiones con relación a sí mismo y a la forma como se interactúa con el mundo. Algunas preguntas orientadoras con respecto a esta capacidad son ¿tomo decisiones haciendo uso de mi libertad responsable?, ¿asumo las consecuencias de mi autonomía?, ¿los demás eligen por mí?, ¿responsabilizo a los demás o a las circunstancias de lo que vivo?
5. *La percepción de la realidad*, que indica la capacidad de captar la realidad de forma objetiva, en congruencia con las circunstancias, evitando en lo posible los juicios o la imposición de creencias acerca del mundo, lo que permitirá una mayor eficiencia en la resolución de problemas, evitando también las tensiones que genera la percepción errónea. Puede cuestionarse este aspecto así: ¿qué sucede?, ¿atiendo a los hechos y no a suposiciones?, ¿busco evidencias para asumir la realidad?, ¿evito señalamientos e imponer mis pensamientos?
6. *El dominio del entorno*, que es la capacidad de alcanzar logros con resultados positivos que llevan al éxito, teniendo en cuenta el proceso de adaptación que permite llegar a la meta. Cuestionamientos asociados a esta dimensión son ¿puedo adaptarme fácilmente a los cambios que se generan en la vida?, ¿tengo claro el procedimiento para la resolución de problemas?, ¿tengo dificultades para afrontar problemáticas?

Modelo de la autodeterminación de Edward L. Deci y Richard M. Ryan

Deci y Ryan (citados por Stover *et al.*, 2017) desarrollaron la teoría de la autodeterminación, integrando formulaciones conductistas, haciendo obligatorio someter sus hipótesis a prueba empírica, pero sin una visión mecanicista, como exponen Deci y Ryan (2004) y algunas formulaciones humanistas, y como expresan Sheldon y Kasser (2001), resaltando la importancia del individuo como ser humano activo, tal y como lo proponían Maslow (1943) y Rogers (1951) desde la psicología humanista. Con una orientación empírico-humanista y un enfoque dialéctico-orgánico como metateoría orientadora de sus conceptualizaciones, que incluyen la motivación humana, en tres niveles (global, relacionado con la personalidad; contextual, referente a las actividades humanas; y situacional, que se ocupa de los momentos específicos vividos en el tiempo). El ser humano tiende a crecer, a controlar los ambientes e integrar experiencias nuevas, en congruencia con el sí mismo. La interacción entre los ambientes internos y los externos busca la eficacia para satisfacer las necesidades.

Esta teoría se compone de seis miniteorías que trabajan factores relacionados con la motivación y que resultan de la investigación en dicha área, y las cuales se citan a continuación:

- 1. Teoría de la evaluación cognitiva (CET por sus siglas en inglés):** Desde la psicología social, aborda la motivación intrínseca como perspectiva de la personalidad, focalizándose en la naturaleza humana y su desarrollo, la búsqueda de la satisfacción de las necesidades y la representación de un prototipo de la actividad autodeterminada, de un individuo que opta y ejecuta acciones con base en su decisión (Deci *et al.*, citados por Delgado *et al.*, 2021).

- 2. Teoría de la integración orgánica (OIT por sus siglas en inglés):** La motivación extrínseca, explican Delgado *et al.* (2021), y sus diferentes formas, propiedades, determinantes y consecuencias reciben el nombre de internalización o proceso psicológico de socialización, y permite tomar de fuentes externas valores, creencias o normas de comportamiento para convertirlas en propias (Ryan y Deci, 2017); una efectiva internalización es crucial para la satisfacción de la necesidad de competencia, y para el sentido que se le da a la conexión, la participación y la pertenencia para suplir la necesidad de afinidad.
- 3. Teoría de las orientaciones de la causalidad:** Se refiere a las discrepancias del individuo frente a las tendencias humanas, encaminado hacia diversos contextos y regulando la conducta con sus propios recursos (Deci y Ryan, 1985). Existen tres tipos de orientaciones: 1) de autonomía, 2) controlada y 3) impersonal, las cuales se ocupan, respectivamente, de la manera como las personas se interesan y valoran lo que sucede, por lo externo y por experiencia propia; por la atención y la preocupación dirigida a la contingencia externa (recompensas, etc.); y la desmotivación que guía hacia obstáculos frente al logro de metas (Delgado *et al.*, 2021).
- 4. Teoría de las necesidades psicológicas básicas:** Relaciona la satisfacción y la frustración de las necesidades psicológicas básicas, que son esenciales para el bienestar y el florecimiento (Ryan y Deci, 2017). Las tres necesidades psicológicas básicas son la autonomía (propiedad que se experimenta sobre el comportamiento y el sentido de voluntad), la relación (capacidad de interacción

y conexión con los demás) y la competencia (se refiere a la eficacia y la administración de desafíos variados) (Deci y Ryan, 2000).

5. Teoría del contenido de las metas: Se ocupa de la organización de la vida de acuerdo con metas y aspiraciones, y la relación de estas con las necesidades satisfechas se vincula estrechamente con la motivación y el bienestar (Ryan y Deci, 2017), a partir de la formulación de objetivos intrínsecos (bienestar psicológico, laboral y social) y extrínsecos (con enfoque hacia afuera, pueden ser el éxito financiero, la apariencia, la fama, etc.).

6. Teoría de la motivación en las relaciones (RMT por sus siglas en inglés): Establece que la necesidad de relacionamiento es intrínseca y lleva a los individuos a querer involucrarse voluntariamente en relaciones cercanas (de familia, pareja, amistad, grupos laborales, etc.). Según exponen Ryan y Deci (2017), la cercanía beneficia considerablemente la adaptación de los individuos, y por ello es parte de la evolución estar motivados desde el interior a buscar y mantener relaciones cercanas, abiertas y de confianza.

Modelo o teoría del bienestar subjetivo de Carol Ryff

Desde su perspectiva, Ryff articula las teorías del desarrollo humano óptimo, en el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital. Para la autora, el concepto de bienestar varía de manera significativa según el sexo, la edad y la cultura (Domínguez y Ibarra, 2017). Propone una comprensión multidimensional del bienestar psicológico como desarrollo del potencial humano, distinguiéndose del bienestar subjetivo propuesto por la concepción hedonista. De esta manera, supera estas limitaciones al definir el bienestar como el desarrollo del verdadero potencial del ser (Mosquera *et al.*, 2021).

Las dimensiones son las siguientes, según Moreta *et al.* (2021) y Mosquera *et al.* (2021):

- 1. Autoaceptación:** Se refiere a las actitudes positivas con respecto a uno mismo y la aceptación de la forma de ser y de los acontecimientos de la vida (Ryff, 1989). La percepción de sí mismo es primordial para la salud mental y es un aspecto fundamental de la autorrealización y de la personalidad.
- 2. Relaciones positivas con otros:** Se refieren a los vínculos sociales positivos y estables. Consisten en evidenciar la calidez y la confianza en las relaciones interpersonales, además de considerar su importancia como evidencia de la personalidad madura.
- 3. Autonomía:** Se ocupa de la capacidad de ser independiente y autodeterminado, y de dominar el entorno, además de la habilidad para crear y elegir entornos que favorezcan la satisfacción de necesidades propias; los criterios personales en la conducta regulada afectan la conducta internamente.
- 4. Propósito en la vida:** Se trata de establecer metas vivenciales que dotan de sentido a la vida, pues un bienestar duradero se asocia con los objetivos que busca conseguir.
- 5. Crecimiento personal:** Se enfoca en la motivación del individuo para desarrollarse, que incluye las habilidades y las fortalezas, aprovechando las características personales que permiten crecer, y las herramientas para tal fin.

Cada una de estas dimensiones es un reto personal de bienestar que las personas asumen en pro de su desarrollo integral.

Modelo PERMA o teoría del bienestar

El PERMA, acrónimo con el que se designa el modelo de bienestar personal propuesto por Martin Seligman, corresponde a las iniciales de los cinco elementos que lo conforman (*positive emotion, engagement, relationship, meaning* y *accomplishment*, que traducidas al español se entienden como emociones positivas, compromiso, relaciones, sentido y logro). Su propuesta orienta el estudio del bienestar dentro de la psicología positiva (Seligman, 2011).

En este modelo, informa Garassini (2022), el enfoque de la psicología positiva o estudio de la positividad (emociones positivas y rasgos de la personalidad positivos, relaciones interpersonales e instituciones que posibilitan estos tres aspectos), pasa de centrarse en la felicidad a enfocarse en un nuevo núcleo, que es el bienestar, en su eje de estudio, el crecimiento personal, y en su objetivo, el aumento de este. Los resultados de las investigaciones en la psicología positiva buscan complementar —y no reemplazar— el conocimiento científico que se tiene sobre el sufrimiento, la debilidad o el decaimiento y el trastorno, para que sea más completo y equilibrado en cuanto a la experiencia humana (Barragán, 2020).

Entre los cinco factores que presenta el autor en el modelo se incluyen todos los elementos que las personas deben identificar y cultivar individualmente para conseguir su bienestar (Seligman, citado por Garassini, 2022), los cuales se describen a continuación:

1. Emociones positivas (*positive emotions*): Reacciones psicofisiológicas ante la percepción de eventos externos e internos, valorados como placenteros. Las emociones positivas incluyen el amor, la compasión, el orgullo, la diversión y la gratitud, según indica

Madeson (2024); al ser reconocidas y disfrutadas a conciencia, generan bienestar y complementan a las negativas (como el miedo y la rabia), con las que se reacciona ante los estímulos valorados como peligrosos y se favorece la supervivencia.

Las intervenciones en la psicología positiva, expone Bastos (2023), requieren tener en cuenta las emociones en los tres tiempos existenciales: pasado, presente y futuro. Las emociones positivas asociadas al pasado (por ejemplo, serenidad, júbilo, satisfacción, orgullo, entre otras) se potencian a través de la gratitud y la capacidad de perdonar, que liberan a las personas y pueden dar una pauta acerca de si se puede hacer o modificar algo en el presente, intervención que busca aumentar la felicidad, desde el pasado, sostenible y auténticamente.

Con relación al presente, las emociones positivas se categorizan como dos: el placer, referido a una realización biológica, asociado con los órganos sensoriales, momentáneo, subjetivo, de fácil acostumbramiento, aunque también puede ser superior al conllevar experiencias más complejas (éxtasis, relajación, conmoción, efervescencia, dicha, entre otras); y la gratificación, que es logro del crecimiento psicológico. Es importante atender plenamente el presente para que el ser no se distraiga de disfrutarlo con conciencia del momento.

En cuanto al futuro, las emociones positivas como la fe, el optimismo, la confianza, la esperanza, el entusiasmo, etc., aumentan cuando se reconoce y se trabaja en contrarrestar pensamientos automáticos pesimistas; de ahí que se busque afrontar la pasividad, la depresión y la ansiedad, transformando con pensamientos alternativos cualquier patrón cognitivo distorsionado y autodestructivo. La felicidad se asocia a un

porcentaje mayor de emociones positivas, frente a las negativas, experimentadas en el transcurso de la vida (Seligman *et al.*, 2005).

2. Compromiso/absorción (*engagement*): Es la atención centrada en un reto para el que se cuenta con las habilidades necesarias; se emplean también las fortalezas, en un estado de fluidez —en el que es subjetiva la percepción del tiempo y hay gran satisfacción en una experiencia óptima— que se cultiva en formas variadas. Realizar actividades con habilidad puede generar experticia (en áreas diversas como los deportes, la música, las manualidades, la lectura, la cocina, etc.).

Para Madeson (2024) y Bastos (2023), en el compromiso coinciden el concepto de flujo o *flow* propuesto por Csikszentmihalyi (1998) (estar tan absorto en una tarea que solo realizarla genera felicidad), y el de Seligman (2012) (gratificación resultante del equilibrio entre la habilidad personal y el desafío que supone una actividad), considerando que la persona conscientemente presente en la actividad realizada, al estar absorta en ella, casi pierde la autoconciencia o el sentido del yo, y su rendimiento es óptimo.

Esto se logra y se mejora, identificando primero las Fortalezas de Carácter que se asocian a las Seis Virtudes establecidas por Peterson y Seligman (2004); esta propuesta ha evolucionado en el tiempo, con colegas (Tayyab Rashid, entre ellos) que han trabajado en el diseño de pruebas que ayuden a los individuos descubrir, identificar y desplegar su potencial en las distintas y fundamentales áreas de vida, como lo son, el amor, la vida familiar, el trabajo, el ocio o la interacción social.

3. Relaciones interpersonales (*relationships*): Vínculos de sana interdependencia, apoyo mutuo y seguridad, en los que se disfruta del otro en cada encuentro con la

profundidad, la negociación y la alineación de expectativas. Para muchos autores de la psicología este factor es el centro de la vida y el crecimiento humano, porque el ser humano es gregario e interdependiente.

Acerca de las relaciones sociales o interpersonales, Barragán (2020) expresa:

Investigadores entre los que se incluyen a Michael Argyle, Ed Diener, Sonya Lyubomirsky, Martin E. P. Seligman y David Myers, coinciden en que las relaciones sociales podrían ser “la más simple y gran causa” de la felicidad; sobre todo, al seguir reportando un gran número de beneficios, tales como mejor salud física y mental, calidad de vida y mejores estrategias de afrontamiento para el estrés y la adversidad (López, 2011); por lo que, si las personas siguen en busca y construcción de su felicidad, disfrutar de un latte en Starbucks con un viejo amigo será una buena forma de conseguirlo —por ejemplo— (p. 111).

Las relaciones interpersonales se constituyen, según Seligman (citado por Bastos, 2023), en una tercera vía para la felicidad, es decir, para encontrar sentido y propósito a la vida. Existe una documentada asociación entre los vínculos sociales estrechos y la felicidad; al respecto expresa Rashid (2009):

Las personas que tienen amigos íntimos y confidentes, vecinos amistosos y compañeros de trabajo solidarios tienen menos probabilidades de sufrir depresión, baja autoestima y problemas de salud. Las personas casadas son siempre más felices que las solteras. Del mismo modo, las personas activas desde el punto de vista religioso son más felices que sus homólogas no religiosas (p. 74).

Las conexiones sociales, y con ellas el entorno, indica Madeson (2024), citando a Siedlecki *et al.* (2014) y Seligman (2012), cobran particular importancia a medida que envejecemos, pues el entorno social ayuda en la prevención del deterioro cognitivo, y se

presenta una mejor salud física en adultos mayores cuando cuentan con redes sociales sólidas.

4. Sentido (*meaning*): Consiste en aportar al bienestar con las fortalezas y cultivar el sentido de la vida buscando el bien común con acciones que dejan un legado en algún ámbito de la vida; se asocia a la experiencia de vincularse y servir a algo más grande que el sí mismo.

Para Seligman (2012), la vida con sentido también incluye que la persona haga uso de su potencial para servir a algo más grande que sí mismo. Es decir, que la misión o vocación personal, la carrera profesional, la acción social y la pertenencia a instituciones con diferente objeto (recreativo, profesional, religioso, deportivo, humanitario, ecológico, entre otros) dan la oportunidad de vincularse a ese algo más grande que uno mismo, como lo señala Bastos (2023).

Relacionado con esto, Madeson (2024) expresa que la búsqueda de sentido es una cualidad intrínsecamente humana por hallar valor, dignidad, pertenencia y servicio a algo más grande que nosotros mismos; también permite centrarse en lo realmente indispensable en momentos desafiantes o adversos.

Los ámbitos para el encuentro del sentido son el quehacer profesional, las creencias religiosas y espirituales, y las causas políticas y sociales, además de las actividades de servicio comunitario, voluntario o extracurricular. En ese sentido son cruciales los valores personales, pues el propósito de vida aumenta la satisfacción con la vida y el tiempo de la misma, y disminuye los problemas de salud (Kashdan y McKnight, 2009).

5. Logros (*achievement*): Objetivos y metas alcanzadas con perseverancia, determinación y esfuerzo, que llevan a la obtención del éxito, el desempeño y la ejecución por su valor intrínseco.

La realización personal importa por su contribución a la capacidad de prosperar, y en ello son más apreciados los objetivos intrínsecos (crecer, conectar), que los extrínsecos (dinero o fama), manifiestan García *et al.* (2019). Cuando se tiene un logro, ha existido una motivación interna y la perseverancia para alcanzarlo, generando así el florecimiento y el bienestar, explica Madeson (2024); de ahí que las personas también busquen mejorar para dominar una tarea y hacerse competentes.

Bienestar laboral

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), comunica Guillén (2021), alertó en su informe del mes de mayo (del citado año) que la salud mental debe ocupar un lugar destacado en las medidas que se establezcan para responder no solo a la pandemia sino a la posterior recuperación, pues en las organizaciones la salud mental es clave para su buen funcionamiento. No debe sorprender el interés creciente del mundo empresarial por promover la felicidad y el bienestar de sus colaboradores. Esto se torna en un reto complejo, por las incertidumbres del mundo actual pospandemia; lo motivador es el muy prolífico trabajo que la psicología positiva ha desarrollado en los últimos años, para contribuir a la identificación y la incentivación de estrategias de promoción de la felicidad en el contexto laboral.

Para Wesarat *et al.* (2014), la felicidad en el lugar de trabajo se refiere a la satisfacción de las personas en su entorno laboral, y es crucial para mejorar la productividad en

cualquier organización, pues las personas felices son productivas, mientras que las personas infelices pueden no prestar atención a ninguna tarea.

En esta misma línea, Andrade (2023) retoma el concepto de empresas saludables de Reig y Rico (2019), exponiendo que estas son organizaciones que desarrollan prácticas saludables con las que crean estructura y hacen gestión de los procesos laborales para el desarrollo de empleados saludables; de esta forma, obtienen resultados u *outputs* saludables, favorecedores de la supervivencia y el desarrollo organizacional mediante el logro de sus objetivos.

El diagnóstico válido del nivel de felicidad de los trabajadores, incluido el nivel de satisfacción que genera una organización motivadora y sana en sus relaciones formales e informales, es según Andrade (2023) una necesidad para muchas empresas, pero también una complejidad por las particularidades humanas, propias de las emociones, la voluntad y el intelecto del personal.

Partiendo de esta información, se puede pensar en cómo potenciar la felicidad en el lugar de trabajo; acerca de esto, Hernández y Serravalle (citados por Muriel *et al.*, 2022) hablan de las tareas y sus características, pues dos de los elementos más influyentes en la felicidad laboral son la autonomía del personal para llevar a cabo su trabajo (con un diálogo fructífero con los superiores) y la oportunidad de realizarse a nivel personal al aprender cosas nuevas.

Warr (2013), en su análisis de la relación felicidad-autonomía, establece que las características del trabajo también se pueden combinar interactuando entre sí, aunque tan solo en ciertas combinaciones presentan patrones no lineales. Por ejemplo, Chung-Yan (2010) encontró una relación de U invertida entre la complejidad del trabajo y la

satisfacción laboral para aquellos trabajadores cuya autonomía en el trabajo era baja, pero no para aquellos que tenían más autonomía. El punto de inflexión a partir del cual la complejidad se convierte en indeseable es menor cuando la libertad (autonomía) para manejar esa complejidad también es baja.

El trabajo virtual consiste en “todas las formas de trabajo realizadas a partir de internet, de las computadoras u otros útiles informáticos, a partir de los domicilios, o espacios públicos o de otros lugares distintos a los locales de las empresas” (Cedrola, 2023, p. 82). Cuando los empleados adoptan el teletrabajo o el trabajo remoto, las organizaciones pueden hacer un significativo ahorro en costos inmobiliarios y de servicios públicos, pero la contraparte de dicho ahorro pueden ser los costos tecnológicos y de seguridad adicionales. Además, la dinámica diaria del teletrabajo puede requerir mayor inversión, ya que exige a la organización modificar sus procesos empresariales (Belostecinic *et al.*, 2021).

El documento “Bienestar laboral”, del portal web *Salud Laboral y Discapacidad*, define el bienestar laboral como “el estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones. Es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social” (Salud Laboral y Discapacidad, 2019).

Desde la perspectiva del bienestar laboral, expone Sánchez (2021) que existen cuestionamientos sobre la viabilidad del teletrabajo: por una parte, las características particulares y el acondicionamiento del área de trabajo, sin garantía de las condiciones idóneas para su realización, y el posible surgimiento de problemas músculo-esqueléticos debido a malas posturas y dificultades visuales por incorrecta iluminación, o auditivas por

el exceso de ruido. Aunado a ello, aumentan los riesgos laborales psicosociales como el estrés por las dificultades en la comunicación, el excesivo trabajo acumulado, la inadecuada distribución de tiempos y cargas de trabajo, y la coexistencia de actividades laborales y de la vida familiar en el mismo espacio. Por estas razones, son múltiples los riesgos que el teletrabajo como modalidad laboral debe enfrentar en cuanto a la salud y la seguridad de los trabajadores.

En aras de la intervención en el bienestar laboral, los aspectos que lo favorecen, según Quiroz *et al.* (2020), son la comunicación positiva (Abadía *et al.*, 2018); OMS, 2010), que indica intervenciones psicosociales en manejo del estrés, en la toma de decisiones participativa y en la propuesta de metas y objetivos claros de la empresa con los que se alineen los objetivos personales, el apoyo social y de los directivos, el rediseño del trabajo, la formación y la capacitación, la cultura organizacional, diversos programas (de actividad física y de salud), y acciones puntuales como el manejo del hábito alimentario, estrategias individuales para el cambio de hábitos, el fomento de la actividad física y el uso de las escaleras dentro de la jornada de trabajo.

Los autores también citan el estudio de Sianoja *et al.* (2016), en el cual abordan la importancia de los descansos y las pausas activas durante la jornada laboral para el bienestar; por su parte, Oblitas *et al.* (2018) estudian los beneficios del entrenamiento en relajación, respiración consciente y *mindfulness* como prácticas rutinarias para la consecución y el mantenimiento del bienestar.

Se tiene entonces que la propiciación del bienestar laboral y el logro de organizaciones saludables requieren la intervención de la cultura organizacional y la generación de programas para la promoción del *engagement* (compromiso o pertenencia), y la

prevención del *burnout* (Quiróz y Castaño, 2019), basados en la teoría de demandas y recursos laborales, según explican Quiróz *et al.* (2020). De esta forma, Bakker y Demerouti (2013) proponen cuatro posibles intervenciones, centradas en:

1. *Rediseño del trabajo*: Se refiere a lo estructural, los cambios en las funciones y las condiciones, y la rotación del personal.
2. *Job crafting*: Cambios que hace el propio trabajador según sus propias demandas y recursos, con talleres, instrucciones virtuales y seguimiento periódico.
3. *Formación*: Desarrollo de las habilidades, las capacidades y el conocimiento técnico del trabajador que mejora sus recursos personales, en especial, la autoeficacia.
4. *Intervención basada en fortalezas*: Incremento de los recursos personales para su uso en el puesto de trabajo con un mejor desempeño de las funciones y mayor bienestar.

Todo lo mencionado anteriormente evidencia la importancia que el bienestar laboral tiene en las organizaciones, en todos los ámbitos de la gestión.

Diseño metodológico

El enfoque de la presente investigación fue cualitativo, enfatizando la descripción y la incorporación de la perspectiva de los sujetos de estudio (visión émica), con un carácter dinámico y flexible en su diseño. Los datos por obtener se anclan en lo empírico y el contexto en que se presentaron, respetando los escenarios naturales y los significados construidos por los participantes, incorporando incluso los términos en que se expresan (Barraza, 2023).

Es así como este tipo de investigación “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández *et al.*, 2014, p. 5).

El diseño se considera de campo y de fuente viva, pues la recolección de información se realizó en la plataforma digital Teams, con los trabajadores de *software* de la agencia digital, según el cronograma establecido. Los participantes de dicha agencia ocupan el cargo de desarrolladores de *software*; el tipo de muestreo empleado fue por conveniencia, pues la estudiante investigadora seleccionó los casos accesibles que aceptaron ser incluidos mediante la firma expresa del consentimiento informado, siendo fundamental que tuvieran disponibilidad y que estuvieran próximos al investigador (Otzen, 2017).

Se empleó la técnica de la entrevista, y se obtuvieron los datos a través de la interrogación, accediendo a la individualidad del entrevistado, a su propia visión del mundo (interpretaciones, motivos, percepciones, experiencias, etc.), mediante una conversación guiada por el investigador, con la finalidad cognoscitiva de comprender su

realidad o situación mediante un esquema de interrogación flexible y no estandarizado (Folgueiras, 2016).

Para la recolección de información, se elaboró una guía de entrevista como instrumento propio de la técnica; el entrevistador señaló en ella las categorías a trabajar y las subcategorías con sus respectivos interrogantes. La guía aplicada es de tipo semiestructurado, pues las preguntas estaban ya formuladas (Hurtado, 2012), con la flexibilidad de incluir nuevos interrogantes si era necesario, durante el transcurso de esta.

Las *categorías de análisis* que orientaron inicialmente el estudio se establecieron de esta manera:

Tabla 1. Categorías de análisis

Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría
Analizar el estado de bienestar laboral percibido por un grupo de trabajadores de <i>software</i> en una agencia	Identificar los aspectos laborales que generan propósito y significado en los desarrolladores de <i>software</i>	Aspectos laborales	Propósito y significado
	Determinar las condiciones laborales que aportan al éxito y sentido del logro en los desarrolladores de <i>software</i>	Condiciones laborales	Éxito y sentido del logro
	Describir los aspectos de valor que para los desarrolladores de <i>software</i> aumentan el compromiso con el trabajo.	Aspectos valiosos	Compromiso
	Identificar las emociones positivas que experimentan los desarrolladores de <i>software</i> en el entorno laboral	Bienestar laboral	Emociones positivas
	Describir la percepción que los desarrolladores de <i>software</i> tienen sobre las relaciones con sus compañeros de trabajo y sus jefes	Percepciones	Relaciones positivas

Fuente: Elaboración propia.

Sujetos del estudio

A continuación, se presenta el perfil sociodemográfico de los diez participantes de la presente investigación.

Tabla 2. Perfil sociodemográfico

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
EDAD	36	28	38	37	43	38	29	35	41	42
GÉNERO	M	M	F	M	M	M	M	M	M	M
ESTADO CIVIL	Casado	Soltero	Casada	Soltero	Casado	Soltero	Soltero	Soltero	Casado	Casado
NIVEL EDUCATIVO	Posgrado	Profesional	Posgrado	Profesional	Posgrado	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional
CERTIFICACIONES ADICIONALES	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
CARGO	Team lead	Senior full stack developer	Senior full stack developer	Senior full stack developer	Senior full stack developer	Key account manager	Senior full stack developer	Senior python developer	Senior full stack developer	Senior full stack developer
ÁREA/DEPARTAMENTO	Ti – desarrollo de software	Ti – desarrollo de software	Ti – desarrollo de software	Ti – desarrollo de software	Ti – desarrollo de software	Ti – desarrollo de software	Ti – desarrollo de software	Feature team 1	Ti – desarrollo de software	Ti – desarrollo de software
AÑOS TRABAJANDO EN LA EMPRESA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
AÑOS DE EXPERIENCIA	14	7	15	7	15	16	7	15	15	15
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Prestación de servicio	Prestación de servicio	Indefinido	Prestación de servicio	Prestación de servicio	Indefinido

Fuente: Elaboración propia.

Los participantes están ubicados en un rango de edad entre los 28 y los 43 años, la mayoría (9) son hombres y un participante es mujer; el 50 % están casados, y el restante

50 %, solteros. Todos son profesionales y tres de ellos tienen estudios en el nivel de posgrado; nueve de ellos cuentan con certificaciones adicionales.

De los diez entrevistados, ocho ocupan el cargo de *senior full stack developer*, uno es *team lead* y uno es *key account manager*, y llevan un año laborando en la empresa, en la modalidad de trabajo remoto; seis tienen contrato a término indefinido, y cuatro, de prestación de servicios.

El horario de trabajo de los nueve participantes es tiempo completo, y uno cuenta con horario flexible; nueve de los participantes son el sostén económico de su casa y uno vive solo. En los hogares, dos viven solos, uno vive con dos personas a cargo, dos viven con tres personas a cargo, uno vive con cuatro personas a cargo y uno vive con cinco personas a cargo.

Análisis de los resultados

De acuerdo con los datos recolectados y organizados, se realiza el siguiente análisis categorial, según los objetivos específicos planteados; los trabajadores, diez en total, han sido identificados con la S de sujetos de estudio y el número de la posición (del uno al diez) en la que se realizó su entrevista. El análisis realizado muestra a la agencia digital como una organización motivada y sana en sus relaciones formales e informales, según indica Andrade (2023). El cargo de los sujetos de estudio es el de desarrolladores de *software*, profesionales cuya creatividad, lógica y pensamiento les permiten elaborar sistemas operativos para un dispositivo (computador u otros), y llevar a cabo el manejo de programas y aplicaciones con los que los usuarios realizan múltiples tareas.

El objeto de trabajo de los desarrolladores de *software* son la creación, el mantenimiento y la mejora de los programas informáticos, en dos categorías: 1) desarrollador *software* de aplicaciones (crea y diseña programas informáticos o aplicaciones específicas) y 2. desarrollador de *software* de sistemas (crea los sistemas de soporte para la administración de dispositivos variados, enfocándose en soluciones de sistema operativo) (Ortega, 2024).

El análisis de contenido realizado se inició con la transcripción y la posterior definición de los ejes temáticos o tópicos principales según las categorías previas (que se relacionan directamente con cada objetivo específico y son una propuesta provisoria que se afina con el análisis), pasando luego a la codificación de palabras y el examen de los significados, haciendo la codificación tan detallada como se requiera hasta que resulte en nuevos conceptos que dan lugar a un nuevo agrupamiento de categorías (Seid, 2016).

Aspectos laborales que generan propósito y significado

El análisis de los contenidos referentes al primer objetivo da cuenta de los aspectos laborales que evidencian el propósito y el significado en los participantes; entre lo expresado por los trabajadores, estos incluyen la modalidad de trabajo, su remuneración, la necesidad, el gusto y el disfrute que sienten respecto a su quehacer, las fortalezas de carácter que despliegan para el dominio de sus tareas, el logro profesional que obtienen, así como la contribución social que realizan.

En cuanto a su modalidad de trabajo remoto, los participantes consideran altamente favorable el trabajo remoto; por ejemplo, S1 expresa que le permite “distribuir mucho mejor el tiempo; no me enfrento al tráfico o a estarme movilizándolo”. Para S2 y S6, respectivamente, esta modalidad representa tranquilidad por “el bienestar de estar en la casa y no trasladarme a oficinas” y “me permite vivir tranquilo, desde hace bastantes años”. En el caso de S3 y S9, respectivamente, la consideran “muy afín a necesidades personales y familiares”, y “permite compartir muchísimo tiempo más con la familia y aportar a ese nivel”.

Algunos de ellos destacan como parte del aspecto laboral del propósito o el significado del trabajo remoto que desempeñan la perspectiva económica; esta es una de las variables que para Muriel *et al.* (2022) se encuentran entre las que afectan la felicidad y su búsqueda (otras son el amor, la libertad, la comodidad y la salud). El dinero (en otros casos, unido a la fama), es parte de los objetivos extrínsecos, y para los participantes, si bien contribuye a la capacidad de prosperar, no supera la realización personal, que es más apreciada porque conseguir los objetivos intrínsecos implica crecer y conectar, tal y como manifiestan García *et al.* (2019). De esta manera, indica S2: “financieramente,

ayuda muchísimo, es una profesión muy bien pagada”; asimismo, manifiesta S9 que es “bien remunerado y ayuda en eso a la tranquilidad con la familia”; del mismo modo, para S6 permite “el bienestar del entorno, de la casa y suplir las necesidades básicas”.

Es importante anotar que lo económico también se asocia a la responsabilidad social y al desarrollo sostenible del bienestar laboral, pues en su estudio Valencia *et al.* (2022) indican que se valora positivamente junto a la estabilidad laboral en los contratos.

Además, existe un elemento en el aspecto laboral que genera propósito y significado en el trabajo para los participantes, pues lo hallan necesario, un gusto y un disfrute; esto es evidente, por ejemplo, cuando expresa S3: “estoy ejerciendo una profesión que me gusta, con la oportunidad de trabajar en esto”, o cómo indica S6: “todo lo que hago en mi trabajo es para lo que uno se preparó”, apreciación corroborada por S10, que sobre esto afirma: “puedo aplicar lo que estudié en la carrera universitaria”. La experiencia de los participantes muestra que el quehacer profesional es para ellos un ámbito para el encuentro del sentido; sobre esto, Madeson (2024) expresa que esa búsqueda de sentido es una cualidad intrínsecamente humana para hallar valor, dignidad, pertenencia y servicio a algo más grande que sí mismo; en este caso, su trabajo en esta institución específica, lo que además les permite centrarse en lo realmente indispensable en momentos desafiantes o adversos.

Para este propósito y significado del aspecto laboral de su trabajo son determinantes las fortalezas de carácter como la creatividad, el esfuerzo y la investigación, las cuales descubrieron los participantes en su formación y su experiencia laboral para aplicarlas al dominar sus tareas; entre ellas, S1 rescata el “ser muy autónomo de su tiempo; investigar, leer y capacitarse”, mientras S2 menciona “la creatividad, programar es un

proceso creativo; el razonamiento lógico en el que se piensa con cabeza fría y lógica, no dejándose llevar por emociones”. Mientras que S8 incluye el esfuerzo que demanda su oficio, es decir, “La investigación, pensar soluciones; en lo mental, ayuda a ejercitarme y a mantenerme activo, en lo personal, mental y social”.

En trabajo y con las fortalezas de carácter, los participantes logran trascendencia en la misión/vocación que es su carrera profesional; además, muestran pertenencia a la institución donde laboran, por ser el ámbito donde pueden servir a ese algo más grande que sí mismos, como lo señala Bastos (2023). Del logro profesional y su contribución social dan cuenta S7, quien considera que “el cliente provee *feedback* y me siento orgulloso del trabajo que hago; que es valioso para los demás”. Sobre esto, S10 expresa que se siente bien con la “construcción de un producto en beneficio de los pacientes, de uso en Estados Unidos; da un nivel de satisfacción y repercute en la sociedad de manera positiva”. En consonancia, S3 desea “seguir alcanzando logros dentro del espacio que necesito, que es mi casa; pues trabajo remoto es planificar y organizar tiempos de tareas a entregar, tener independencia y confianza del cliente, de la empresa”.

Sobre lo que la empresa podría aportarles para el trabajo que realizan, algunos participantes consideran las herramientas y las técnicas; esto importa por el hecho de que cuando se tiene un logro, se debe pensar en cómo se prospera y en cómo se contribuye; esto, según Madson (2024), lleva al florecimiento y al bienestar, y de ahí que los participantes busquen mejorar para hacerse más competentes en sus tareas. Prueba de ello es que S1 señala que las “buenas herramientas son muy importantes para cumplir con objetivos”; S7 alude también a “las herramientas de trabajo que la empresa provee; me queda más fácil desempeñar mi trabajo, relacionarme con mis

pares, si tengo herramientas adecuadas”; y S8 cree que afronta “nuevos desafíos técnicos; uso herramientas más de infraestructura, que nunca antes utilicé. Aprender un conocimiento tecnológico nuevo me da propósito para seguir”.

En cuanto a este ítem, algunos participantes se enfocaron más en la interacción de sus fortalezas con el entorno laboral; en esto su percepción coincide con lo que proponen Quiroz *et al.* (2020), y Bakker y Demerouti (2013), en la teoría de demandas y recursos laborales que mencionan Quiroz y Castaño (2019), quienes abordan del bienestar laboral lo relativo a la formación en el desarrollo de las habilidades, las capacidades y el conocimiento técnico del trabajador que mejora sus recursos personales, en especial, la autoeficacia y la intervención desde sus fortalezas. Un ejemplo de esto se observa en los aportes y lo que lograrán, por una parte, S3, quien expresa que busca “desarrollarme y perfeccionar otro idioma, trabajar con empresas internacionales, por crecimiento y en todas las áreas, económica, social”; y, por otra parte, S6, que se refiere a su “conocimiento y habilidad, al servicio del equipo y proyectos, la interacción humana en el trabajo en equipo y a ayudar a los compañeros; desarrollo personal por crecimiento y objetivos”. Esto indica que el entorno está contribuyendo al incremento de los recursos personales para su uso en el puesto de trabajo con un mejor desempeño de las funciones y el bienestar.

El último elemento al que se refieren como aspecto laboral que daría mayor propósito y significado a su trabajo es la inclusión del proceso de promoción de carrera en la empresa, pues al respecto S2 indica que es lo único que falta: “el plan de carrera; el proyecto no ha aportado mucho para esa línea a la que quiero llegar”; dentro de la empresa, S4 piensa en “crecer profesionalmente; subir de nivel, mejorando cada día”, y

S5 desea saber “para dónde va el proyecto, su sentido; ver a futuro su proyección y la de la compañía; en qué propósito se colabora”. A este interés se suma S9, quien indica que en la empresa “el entorno debería presentarme la posibilidad de crecer dentro de la compañía”. Esto podría ser un indicador de la formación alcanzada o por alcanzar por los trabajadores, como lo señala la teoría de demandas y recursos laborales.

Condiciones laborales que aportan al éxito y el sentido del logro

En lo que se refiere a este segundo objetivo, sobre las condiciones laborales, los participantes en su totalidad comunican su avance hacia el logro de metas laborales, asociado al conocimiento y el aprendizaje que obtienen, las decisiones profesionales que han tomado y las oportunidades que les brinda la empresa (y también las empresas donde laboraron en el pasado), el equipo de trabajo y la ayuda que reciben en su interacción con él y el ambiente laboral que los rodea; además, encuentran coherentes su carrera, su quehacer laboral y el logro de metas personales (objetivos, proyecciones, retos, etc.), todo esto sumado a la constancia que despliegan en un equipo de trabajo cuya comunicación les permite ganar profesionalismo y les genera beneficios.

Sobre el conocimiento y el aprendizaje en su trabajo, por una parte, S2 destaca las “cosas que me van llevando al conocimiento de roles de *management*, de líder; aportan mucho”; mientras S3, S9 y S7, respectivamente, se enfocan en un tema más específico, el primero, en “conocer sobre la inteligencia artificial; uno de mis propósitos es adquirir conocimientos en esto”, el segundo, en que “últimamente buscaba algo con inteligencia artificial y el nuevo desarrollo en nuestra área” ,y el tercero, en “conocimientos para

crecer en el enfoque del trabajo, certificarme en tecnologías *cloud* y ayudar al cliente más”.

Entre estas mismas condiciones, algunos participantes destacan las oportunidades y sus decisiones, es decir, lo que eligieron y el aprovechamiento de lo que las empresas les presentan para su desarrollo profesional a lo largo del tiempo; así, S1 manifiesta que “cada empresa ha sido muy importante en el desarrollo de mi carrera y han contribuido para hacerme el profesional que soy. Gracias a Dios he tomado buenas decisiones, con buenas empresas que me han conducido por buen camino”, mientras S5 alude a las ventajas y la oportunidad de trabajar “con un cliente en el extranjero, practicar inglés, y en tecnología, aprender nuevas cosas, participando en proyectos a gran escala”.

Varios de los participantes reconocen entre las condiciones laborales un equipo de trabajo y un ambiente laboral positivos; de esta manera, coinciden por ejemplo en lo que S5 percibe como “un buen equipo de trabajo, un ambiente agradable”; de modo similar, S8 expone: “no demando tantas [condiciones], más que un buen ambiente de trabajo, compañerismo, trabajo en equipo, hay de sobra, buena comunicación, con respeto. La combinación de comodidad y lo social, y un cliente muy exigente dan libertad de laborar y aprender; la que más me gusta es trabajar remoto, disfruto mucho estar en casa”.

Para ellos una condición laboral muy importante es lo que el trabajo les aporta para el logro de las metas laborales; hecho perceptible ya que varios de ellos hallan coherencia entre su carrera y su quehacer actual, así como el fortalecimiento de sus habilidades de liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva. De esta forma, el S6 revela que su labor “está muy dentro de mi objetivo de estudio; contribuye al crecimiento técnico, a aprender y ejercer los conocimientos adquiridos durante años de experiencia”, y a S10

las actividades laborales le ayudan “a descubrir habilidades: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, que van a repercutir en mis metas laborales”.

A las metas laborales los participantes asocian además el logro de metas personales (como objetivos, proyecciones, retos, principalmente) y la constancia; esta última se conoce también como perseverancia, una virtud presente en los trabajadores y que es parte de la fortaleza de carácter llamada valor; esto se evidencia cuando ven su actividad laboral como S1: “indispensable para mi futuro laboral, personal. Uno se proyecta una meta, no solamente en un cargo o con experiencia, proyecta otras situaciones familiares, personales, financieras”, o al considerar como S3 que los objetivos empresariales “están alineados con mis objetivos y proyectos a corto plazo de seguir adquiriendo conocimientos en esas especialidades, tecnologías que uso”; o en las metas que S5 incluye entre las suyas: “las profesionales, económicas, laborales; todo se va cumpliendo de forma unificada, el proyecto permite esa comunión”.

Otros participantes se refieren al hecho de que la empresa les permite adquirir nuevos conocimientos técnicos que les interesan y que les permiten destacarse profesionalmente, valorando como lo hace S7 “esa flexibilidad u oportunidad para seguir adquiriendo nuevos conocimientos, que me ayudan a mejorar en mi desempeño laboral”, y resaltando como S9 un proyecto laboral que “incluye inteligencia artificial; y aprendiéndolo, aporta significativamente a lo que sé. Es el logro que quería este año, trabajar en una empresa que use esa herramienta”.

Tal y como considera Garassini (2022), la experiencia que relatan los participantes evidencia su percepción acerca de los logros, factor propio del modelo PERMA, siendo que han alcanzado objetivos y metas personales al unísono con las laborales, con

perseverancia, determinación y esfuerzo; de esta manera, van consiguiendo el éxito, el desempeño y la ejecución por su valor intrínseco, lo cual se asocia a un estado de bienestar.

En esta consecución de las metas laborales sobresale el equipo de trabajo como elemento de gran importancia para los participantes, las buenas relaciones laborales y el compañerismo, que aportan a las metas profesionales, pues como afirma S2, “trabajar con equipos transversales a mi línea me va pegando a esos roles y me gusta, aprendo muchas cosas que no veo en mi rol”; respecto a esto, S5 considera que tienen “un buen equipo de trabajo y eso facilita bastante las cosas”, así como S8 alude al aporte y los desafíos del buen “equipo donde estoy, a esas metas; el aprender, desafiarme, en un ambiente en el que me siento cómodo y hay compañerismo”.

Pertenecer al equipo de trabajo es, además, un generador de emociones positivas, por la ayuda con la que cuentan; se puede apreciar cuando S1 expresa que “cuando uno se bloquea o frustra, ayudarnos mutuamente es satisfactorio, saber que cuenta con otras personas”; o de manera similar, S3 la experimenta a diario “con el cliente; el buen trabajo en equipo, con el cual te puedes apoyar y es valioso, sobre todo con los que estamos remotos, acudir y solucionar, conversar, sacar adelante algo”.

La capacidad de conformar equipo, de interactuar y recibir ayuda con equidad son virtudes que hacen parte de la fortaleza de carácter llamada justicia (donde también se incluye el liderazgo). Respecto a esto, es pertinente resaltar lo que afirmaba Peterson, sobre el hecho de que “las otras personas importan” (Barragán, 2020); de forma similar, Dunn *et al.* (2011) resaltan que el bienestar social procura en la dimensión del involucrarse con otros ser generosos y bondadosos, con su felicidad o su bienestar.

El último elemento de las condiciones laborales a señalar son los aspectos del entorno laboral que les aportarían al éxito a los participantes, siendo pertinente clarificar que en el tiempo presente la mayoría se considera exitoso, como se evidencia cuando S8 afirma que está “en situación de éxito, me gusta estar en un equipo de trabajo, las relaciones y el trabajo en sí me parecen muy interesantes”. Algo que varios más reconocen como esencial en el éxito es la comunicación; así se puede ver con S1, quien piensa que esto se da “sobre todo en equipos distribuidos; si fuera presencial, sería el punto clave y más importante para lograr los objetivos. No se necesitan mejores personas, sino más comunicación”; o con S7, quien reconoce una “buena comunicación clara y concisa, desde los más altos rangos, hasta con mis pares. Actualmente, es lo que considero clave; siempre la hay”, va de la mano con “el estudio y la amabilidad; el trabajo en equipo y el respeto”.

Quiroz *et al.* (2020), Abadía *et al.* (2018) y la OMS (2021) consideran la comunicación positiva, como un indicador de intervenciones psicosociales en el manejo del estrés, en la toma de decisiones participativa y en la propuesta de metas y objetivos organizacionales claros con los que se alinean los objetivos personales, el apoyo social, la directiva, la participación y el rol de la directiva en la gestión del talento humano, la cultura organizacional y los programas requeridos. Esta también se relaciona con el manejo de los hábitos y con la salud física del trabajador; si bien en la percepción de los participantes se observan varios de estos elementos, es importante darle estructura, dentro del programa de bienestar, para que se pueda socializar en todos los estamentos.

Otros diálogos enfatizan más que todo elementos que aumentan el éxito a futuro desde el entorno laboral , como la autonomía y el balance; en ese sentido, sobre la

autonomía, S2 se refiere a “estar cómodo en el rol y el libre albedrío de hacer cosas, confianza de tomar decisiones importantes, la flexibilidad de no llevar horario fijo, la administración de su tiempo, al ser más disciplinado, responsable”, y S6, además de esta, destaca “la potestad de resolver las cosas, la capacidad de tomar decisiones, mostrar resultados y la responsabilidad que conlleva”. Por su parte, S5 enfatiza el “balance con la vida personal, hacer ejercicio, compartir con la familia, leer libros, tener tiempo de esparcimiento. A veces el trabajo consume bastante y sacar este tiempo no es tan fácil. Descansar, compartir, viajar ayudan al balance para ser exitoso”.

Buscando cumplir la misión de potenciar la felicidad en el lugar de trabajo, las empresas, señalan Hernández y Serravalle (citados por Muriel, *et al.*, 2022), establecen las tareas y sus características, y respecto la felicidad laboral, son dos los elementos más influyentes: la autonomía del personal para llevar a cabo su trabajo (con un diálogo fructífero con los superiores) y la oportunidad de realizarse a nivel personal al aprender cosas nuevas. Ambos aspectos se hacen presentes en la percepción de los participantes, quienes a partir de la autonomía, su disciplina, intentan cumplir de manera equilibrada con las exigencias personales/familiares y laborales.

Por último, se evidencia el profesionalismo, en cuanto al conocimiento y la experiencia para el éxito, puesto que el *software* que se desarrolla en la empresa está, según S3, “alineado con mi objetivo profesional y de conocimiento, un área en la que quiero especializarme. Con la experiencia laboral, logro enriquecer el conocimiento”; asimismo, S8 lo resalta señalando la “aplicación del cliente, lo que hacemos y las tecnologías que estamos usando. Estoy teniendo desafíos, metas y cosas nuevas; en el camino al éxito”. S9 va más allá, vinculando su éxito a la institución al “trabajar para una empresa de

vanguardia en salud, medicina y un proyecto con una herramienta moderna, como la inteligencia artificial. El éxito sería ser referente dentro del entorno laboral”.

Este elemento se evidencia en el presente y se asocia a dos virtudes y sus fortalezas de carácter específicas: el coraje (con la valentía, la integridad, la persistencia y la vitalidad con la que han laborado), la sabiduría y el conocimiento (con la pasión por aprender y la perspectiva, la curiosidad, la mente abierta, la creatividad con la que emplean el conocimiento adquirido durante su estudio en su rol en la empresa para la ejecución de sus tareas), como lo propone Campos (2020).

Aspectos valiosos que aumentan el compromiso con el trabajo

Este objetivo resalta en los participantes la inclinación hacia el crecimiento como la búsqueda de realización profesional con una actitud de dar lo mejor de sí; también evidencia a futuro un aspecto fundamental para el aumento de su compromiso laboral que tiene que ver con la carga y la responsabilidad laboral, en cuanto a sus funciones y el alcance que estas tienen.

El primer elemento sobre los aspectos valiosos que impulsa el entorno laboral para que los participantes den lo mejor de sí es el crecimiento, patente en la búsqueda de la realización profesional, a lo que S1 se refiere como las “ganas de aprender y de crecer, profesionalmente, personalmente y dentro de una empresa”; en S2 se vislumbra como lo buenos que son en su labor y la participación “del equipo de trabajo, el guía técnico, los compañeros; motiva a querer ser igual de bueno a ellos”; y S4 expresa que estar cada vez más involucrados en lo profesional “es un reto más duro y me han dado suficiente confianza de parte del cliente para tomar nuevos caminos”.

También es importante para ese crecimiento, por una parte, como indica S7, que la empresa provea “más herramientas de trabajo; sería genial tener mi entorno laboral predispuesto —aquí tienes este teclado y *mouse*, audífonos, cámara, vamos a estar trabajando de forma remota—, no solo la *laptop*”; por otra parte, como motivación para el crecimiento S8 se refiere al “equipo, los compañeros, esa camaradería, compañerismo en el cual nos compartimos el conocimiento”, y aunado a esto, S9 plantea que “usar las últimas tendencias en tecnología ayuda a que a uno le den más ganas de desarrollarse a nivel profesional”.

Los participantes, además de su crecimiento, evidencian un segundo elemento de valor, que es la actitud de dar lo mejor de sí, expresada en su postura motivada, entusiasta, optimista, esforzada en las actividades laborales y la construcción de una imagen profesional, en la cual S1 elige “entregar algo de valor a la empresa o trabajo, que ayude a ser indispensables; no quedarse con me pagan y hago lo justo, sino dar más de sí”; en lo que se refiere a la motivación y el compromiso, en S4 se presentan porque considera que “me he hecho parte del equipo, me he propuesto mejorar, para el bien del proyecto”. En consonancia con lo anterior, S3 relaciona su actitud con “cumplir con lo laboral y en lo personal, en un ambiente laboral, de acuerdo a mis necesidades personales y familiares, y la flexibilidad de manejar tiempo, de compartir y atender”.

Por parte de S5 esta actitud se refleja en el cumplimiento y el trato con el cliente, pues “estas personas también son muy profesionales, amables; hace que uno se esfuerce más para quedar bien, ser recíprocos en el buen trato, darlo con el trabajo”; S6 indica sobre esto que importan “la autonomía y ser responsable, con ética y orgullo profesional; el esfuerzo para que salgan bien [los proyectos], más allá de colaborar con el equipo, la

empresa y probarse uno que va logrando cosas”. Así mismo, S8 y S10 confirman este interés, afirmando respectivamente que “hay mucha gente del lado del cliente, muy dispuestos a ayudar, escuchar, dar una mano o el buen trato, la parte social”, y también que buscan “mostrar una buena imagen y capacidad para resolver no tantos problemas con el cliente, sino retos día a día para desarrollar alguna tarea, un nuevo componente que se esté haciendo”.

La actitud de dar lo mejor de sí los hace estar dispuestos a cumplir los requerimientos laborales y a tener un buen trato con el cliente, quien se muestra satisfecho con el producto recibido, siendo el deseo de los participantes al ejecutar las tareas que tienen que ver con diseños y funcionalidades. Antes que el logro, debieron existir en ellos la motivación interna y la perseverancia, lo que genera para Madson (2024) el florecimiento y el bienestar, y de ahí que busquen el mejoramiento y la competencia en su labor.

Entre las condiciones valiosas que aumentarían el compromiso laboral aparece el elemento de carga y responsabilidad, y lo que ello trae consigo; tanto es así que para S1 esto se da si “aumenta mi carga, red o responsabilidad con mi cargo; o por un ascenso u otro tipo de obligaciones o estar más pendiente de otras o nuevas cosas”; similar a ello, S2 señala que “sí dan más responsabilidad; eso conlleva el sueldo, a más sueldo más responsabilidad. Los cargos de líderes donde más se adquiere responsabilidad”, o como indica S9, “un cargo con más jerarquía, más responsabilidades, lo cambiaría”.

Con relación a este elemento, algunos participantes sienten cómo detalla S3 que falta “más claridad en la ruta para crecer en el nivel para mi rol [intermedio], y lograr el *senior*; atiendo tareas, lo que se me pide, pero no sé si me va a llevar a ese objetivo, a esa meta

de crecimiento. Por eso, busco otro cargo en el rol, pero creciendo a nivel de experiencia”; del mismo modo, para S9 “viene dado por el rol dentro de la compañía, para más compromiso debería tener mejor posición. O un premio por cumplir algún objetivo. Hoy me motiva bastante desarrollarme en un sistema o empresa que involucra tecnologías de vanguardia”.

Varios participantes afirman que tienen el compromiso suficiente y esperado, que no necesitan aumentar, aduciendo como S5 que “soy bien comprometido, se ha logrado un entorno agradable de trabajo, que valoro bastante, un equipo cálido con mis compañeros y el cliente, algo que tengo bastantes años trabajando en diferentes proyectos; no veo que nos esté haciendo falta”; y de modo similar S10 enuncia: “estoy comprometido, uno estudia para eso, le coge amor a su trabajo, lo hace así. De las condiciones para sentirse más comprometido puede ser el *feedback* del cliente; hay buenas sensaciones con el trabajo que uno hace, se están viendo buenos resultados y uno quiere mantener esa imagen, haciendo las cosas bien”.

Lo revisado da cuenta de un claro compromiso por parte de los participantes, en quienes se aprecia, como expresan Madeson (2024) y Bastos (2023), la coincidencia entre el flujo propuesto por Csikszentmihalyi (1998) y el involucramiento y el *flow* propuestos por Seligman (2012), lo que significa que trabajan absortos y conscientemente presentes en sus tareas (diseños o funcionalidades que deben ejecutar), casi perdiendo la autoconciencia o el sentido del yo, y un rendimiento óptimo, en los tiempos que les indican.

Emociones positivas en el entorno laboral

En el cuarto objetivo, las emociones positivas que se generan por la labor y sus apreciaciones son diversas en los participantes; se consideran para ellos muy ligadas a su compromiso, y van desde finalizar una tarea con éxito, exponer sus ideas o puntos de vista en las reuniones, hasta recibir reconocimiento por el trabajado realizado. Adicionalmente, resaltan como elementos positivos las actividades extralaborales y el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar que les otorga la empresa.

Esto se observa en los diseños eficientes, que se asocian a la satisfacción y el valor atribuido resultado del trabajo. Es evidente para S1 en cada entrega que “de una nueva funcionalidad o si resuelvo algún fallo en el sistema o *software*. Una en particular es un proceso que tomaba veinte o treinta minutos al día por persona y se redujo a la mitad del tiempo; aumenta la productividad y ahorra la mitad del tiempo, es satisfactorio para uno y para la compañía, significa mucho dinero”. En la misma línea, S5 resalta lo satisfactorio de finalizar una tarea compleja, pues “me asignaron el desarrollo de una característica de alta complejidad y del equipo; el cliente lo ha reconocido, me felicitaron, decían qué buen trabajo. Lo hace sentir a uno bien y me incluyen en cosas cada vez más complejas, ven valor agregado a lo que voy haciendo. Se siente positivo”; del mismo modo, S9 reconoce como gratificante el hecho de que “confíen en uno para determinadas actividades; terminar una tarea y que no tenga problemas, lograr que llegue a su destino y se pueda usar. Eso genera sensaciones gratificantes”.

Este elemento coincide con lo expuesto por Arboleda y Sanín (2018), quienes hallaron emociones positivas, duraderas y frecuentes asociadas a las actividades estructuradas

y simples del día a día, a los beneficios e incentivos económicos, los beneficios emocionales y los planes o estrategias para reforzarlas.

En cuanto al bienestar también cobran importancia los espacios de retroalimentación, donde se les comunican el valor de sus ejecuciones, sus aciertos y sus logros, y pueden expresar sus saberes, propuestas e inquietudes; sobre momentos específicos, informa S2 lo sucedido “hace mes y medio, en una reunión; cuando felicitan al equipo por el trabajo que estamos haciendo; se siente bacano saber que están teniendo en cuenta el trabajo de uno y que está contando”. Igual para S3, quien relata: “hoy he tenido ese sentir e impacto emocional positivo; en la reunión diaria se dieron ideas acerca de una funcionalidad a desarrollar; tuve oportunidad de participar, hacer preguntas y aclarar ciertos conceptos y dudas. Se me hizo la anotación de la muy buena pregunta, el muy buen aporte, de muchas gracias por participar, sientes que estás alineada con ellos y que lo valoran”.

En consonancia con lo anterior, los espacios de socialización se valoraron positivamente, tanto al interior del equipo como con sus propias familias; sobre esto, S4 destaca que la actividad de “la polla futbolera me gustó muchísimo, participamos, bromeamos. Muy interesante, estábamos sincronizados, queremos alcanzar una meta y había una actitud amigable”; sobre este sentir, S6 indicó que “generó emociones positivas ayudar a un compañero a tener promoción de *senior*. Pudimos entender qué le estaba faltando, empezó a aplicar y en un par de meses estuvo listo para optar por la promoción. Fue bastante bueno contribuir a su carrera”. Y algo específico positivo y de bienestar sobre la gestión humana es para S10 el momento en el que “nos explicaste los beneficios; tener libre el 24 y el 31 de diciembre, y el día de cumpleaños, medio día libre;

mi respuesta fue muy positiva, impacta que pueda estar con la familia, compartiendo tiempo”.

Sentir emociones positivas está vinculado también al término y la prueba de los resultados, que pueden coincidir con las fechas de reunión o de entrega de productos; sobre esto, la frecuencia para S1 es cada dos semanas, de tres a cinco veces, pues “se pueden lanzar de 3 a 5 funcionalidades o tareas nuevas; la idea es terminarlas y si en la prueba funciona como se esperaba, es satisfacción para uno decir ¡lo logré!, puedo pasar a una nueva”; casi del mismo modo, lo comenta S5, con las revisiones “cada 2 semanas, uno siente que va avanzando. El cliente con regularidad da un *feedback* positivo; así sea algo a mejorar, ayuda, no por mí, sino por el grupo en general”.

Para S8, es un tema de “todas las semanas; cuando venís con una tarea, resolviendo cada parte, el código no falla y funciona, son pequeños momentos de felicidad”. Y por su parte, S4 y S9 reportan emociones positivas trabajadas a diario, pues expresan respectivamente: “trato de hacerlo con los chicos, más cotidiano, si no, sería muy taimado y aburrido”, y “se generan bastante, en esta nueva etapa, relaciones, no hay tanta presión; por el momento es todo color de rosa. Vamos conociendo la funcionalidad y mejorando el lazo entre compañeros; lo encuentro gratificante día a día, positivo”.

Las vivencias de los participantes en cuanto a sus emociones positivas son indicativas de bienestar (Bastos, 2023), muy asociadas no solo al placer de atender o resolver un asunto momentáneo, sino a la gratificación, que es el logro del crecimiento psicológico (Seligman et al., 2005); este se evidencia en ellos como la conciencia de que a lo largo del tiempo mejoran, aumentan el aprendizaje al adquirir nuevos conocimientos, muy favorables para su desempeño, haciéndolos más productivos y expertos en sus diseños.

Para los participantes del presente estudio, en esta categoría de bienestar, una necesidad es cumplir la agenda de reuniones, mostrando así la importancia que les confieren a estos momentos, pues a veces no se realizan los encuentros, tal y como informa S2: “muchas veces no se hace porque todos se mantienen ocupados. Será cada quince o veinte días o un mes”; o como admite S3, “por parte de C [la empresa] no hay tanta interacción, ese espacio tan seguido, la frecuencia no es mucha, realmente está limitado. En las reuniones de seguimiento semanales se nos transmite esa percepción y la felicitación y satisfacción por el buen trabajo realizado”.

Frente a lo anterior, se precisa que las reuniones establecidas, quién o el motivo que las convoca se acojan al cronograma para su realización; es apreciable que para los participantes sea un momento esperado para socializar, siendo esta un área que los escritos médicos reportan como problemática, asociada al aislamiento profesional de los teletrabajadores, y se precisa ahondar en el impacto de este tema (Vicente *et al.*, 2018), pues se conoce que la sensación de soledad del teletrabajador por su escasa interacción con sus compañeros de trabajo, más la sensación de falta de apoyo organizacional al realizar nuevas o complejas labores, una jornada laboral extendida y la inadecuación de la infraestructura tecnológica requerida en la cotidianidad de sus tareas son parte de los efectos negativos de esta modalidad de trabajo (Sánchez, 2021).

En el contexto laboral, a futuro, se generarían emociones positivas, asociadas al trabajo en equipo y la promoción de carrera y los incentivos, lo que para S1 sería “un ascenso, aumento de sueldo o día de descanso; alguna bonificación, regalos que lleguen a la casa”; en ese sentido, S2 considera importantes “los *recognitions*; a la gente le gusta sentir que está haciendo su trabajo y ha cumplido metas y los incentivos, si se cumple

una meta más de lo esperado, dar bono de gratificación. Los ascensos llevan a un plan de carrera y a uno saber que, si se esfuerza harto, va a tener ese fruto”. De manera similar, S6 asocia este elemento a “ser respetado y valorado dentro de la empresa, tener reconocimiento y que la empresa deposite responsabilidad acorde a lo valioso del aporte de uno”.

Sobre los reconocimientos, S4 relata una experiencia particular, expresando: “me mató que alguna vez enviaron a los familiares, a mi madre, una tarjeta felicitándola por el trabajo que yo había hecho. Fue muy motivador, muchísimo, y soy muy agradecido con ese tipo de mensajes. Pequeños detalles pueden lograr muchas cosas”. Como un efecto a largo plazo de la gestión organizacional, S10, espera que “se sume más gente a la compañía, que esta crezca, que lleguen nuevos clientes; eso genera reacciones muy positivas. Que la compañía tenga algún logro o reconocimiento por alguien externo (haciendo alusión a certificaciones de entes superiores)”.

Existe además como generador de emociones positivas una combinación de conocimiento y ayuda, observada en los participantes, pues S5 indica que lo crucial para el bien común es “contribuir al desarrollo de otros compañeros, de la empresa; la consecución de objetivos y lograr resultados, siendo un actor clave en el proyecto, directamente al mil”. Sobre esto, S8 resalta la disponibilidad, pues “siempre hay a quién preguntarle y una respuesta, por lo menos en la gente de C [la empresa]; nos ocupamos por lo general de cosas distintas, tenemos el conocimiento en cada uno y voluntad de ayudar. Aspectos principales para mí, el personal y el técnico”. Igual que él, S9 indica: “para mí es primordial tener buena predisposición de estar, entablar nuevas conversaciones o un ambiente relajado, comprometido, en cuanto al trato del personal”.

Los elementos presentados coinciden con la gestión del conocimiento, reportada por Arboleda y Sanín (2018), quienes hallan en su estudio estrategias de aprendizaje organizacional (como la formación audiovisual que aporta a proyectos activos de diseño de animaciones); también la mentoría, la revista empresarial, el programa Aprendiendo con Expertos (práctica con expertos y jubilados) y la virtualidad; si bien los participantes no informan con exactitud sobre la existencia de un plan o programa estructurado de bienestar laboral, sí hacen alusión al estado de bienestar que consiguen con lo tangible, la ayuda y el conocimiento.

Así, los participantes son sujetos involucrados en su rol laboral, en el que alcanzan a fluir; esto es coherente con los hallazgos de Agui (2020) en su estudio donde el alto bienestar en más de la mitad de la muestra estudiada y un moderado desempeño laboral son significativos y armonizan con lo expuesto por López (2013) sobre el bienestar como motivador y promotor del desarrollo personal, y la mejora en el desempeño, porque ese es el estado óptimo del grupo o institución donde el trabajador se percibe como responsable de su puesto de trabajo, con confianza en sí mismo para desempeñarse mejor y enfocar sus energías en las metas institucionales (Gutiérrez, 2018).

Percepción sobre las relaciones con sus compañeros de trabajo y sus jefes

Este último objetivo, las relaciones con los compañeros de trabajo y con los jefes, es para los participantes un elemento generador de bienestar, caracterizado por la escucha, la apertura y la colaboración, que se experimentan por la oportunidad que indica S1 “de hablar abiertamente temas de trabajo y situaciones personales; son abiertos a escuchar, a recibir recomendaciones, retroalimentación positiva o negativa, a aceptar sus puntos

de mejora”; o como indica S2, compañeros y jefes “son personas dispuestas a ayudar y enseñar las cosas y el porqué; cuando tienen que decir cosas, lo hacen personal”. Lo anterior es confirmado por S3, quien resalta que “son receptivos a ayudarte si necesitas, además de la comunicación y la amabilidad”; S4 coincide en estas dos con S3 y con S2 en “la disponibilidad, todos están abiertos al debate, a mejorar y a ayudar”.

Toma mucha importancia, para las mencionadas escucha y apertura, el liderazgo de los jefes, pues varios de los participantes indican lo positivo de este; como expresa S2, “con el jefe, es gratificante hablar sin miedo, como con un compañero más”; asimismo, S7 está seguro de que “en cualquier momento o duda, puedo tratar de comunicarme con X o X [los jefes]”, y S8 apoya lo anterior, afirmando que “el jefe no está en ese tipo de relación tan jerárquica, hay cierto compañerismo y mucha gente del lado del cliente que tiene puestos altos, aun así hay buena comunicación”. Por su parte, S4 se centra en que los jefes “han dado la oportunidad y la responsabilidad de activarnos, tomar un nuevo riesgo y tener voz y voto dentro del programa; sientes que estás siendo escuchado, algo muy importante en el proyecto”.

Ante estas apreciaciones, se considera que en las directivas de la organización existe un liderazgo inclusivo, un estilo directivo que hace que como responsables de la gestión a este nivel ejerzan sus funciones interactuando de manera abierta, accesible y disponible para que los colaboradores a su cargo se sientan estimados dentro del equipo laboral, al experimentar un trato satisfactorio en cuanto a su necesidad de pertenencia y singularidad, según indican Rueda *et al.* (2024), citando a Carmeli *et al.* (2012) y Shori *et al.* (2011).

Una síntesis de la percepción de la relación con compañeros y jefes y el ambiente que esto propicia en el equipo laboral aparece en el relato de S10, quien informa que “aunque no estamos en una empresa física, ni nos vemos todos los días, siento la cercanía de mis compañeros y de X y de X [los jefes], el hecho de que tengamos una reunión semanal con X (GTH), con los compañeros o que tú todos los días nos saludes, se siente ese estar cerca, a pesar de que estamos en entorno remoto. De las principales percepciones es que no se está solo, ahí al frente del computador, sin que nadie le pueda dar una palabra, un consejo o un saludo. Esa es la percepción más representativa de la cercanía y la comunicación constante con los compañeros”.

Todo lo expuesto por los trabajadores sobre sus relaciones interpersonales en la agencia digital guarda similitud con la categoría de relacionamiento reportada por Arboleda y Sanín (2018) en su estudio, como comportamientos y actitudes positivas en los colaboradores y líderes, que son benéficos para lo interpersonal, incluyendo facilitar la comunicación con estrategias internas y externas (el voz a voz, el apoyo del área de comunicaciones, los jefes como principales informantes), el uso de intranet, carteleras y boletín, así como reuniones de grupos primarios para su fluidez.

Casi la totalidad de los participantes perciben satisfacción con la empresa y el equipo laboral porque “hay sintonía y sincronía” (S1); sin embargo, lo más o menos negativo, según informa S4, es que “no nos conocemos en persona, no compartimos mucho durante mucho tiempo”; es importante tener en cuenta esta experiencia en los puntos de mejora, pues como indican Rueda *et al.* (2024), citando a Parker y Hyatt (2011), las relaciones laborales entre empleados y directivos son una de las dimensiones del bienestar en el trabajo (junto a la satisfacción laboral, la percepción de respeto a los

valores y la intrusión de la vida laboral en lo personal y lo familiar), pues además de la accesibilidad y la escucha que los superiores muestran, deben atender de forma amable las preocupaciones laborales de sus colaboradores.

Hipotéticamente, los participantes indican que les generarían insatisfacción situaciones como que “no me incluyeran o dieran participación en los proyectos” (S2), o “recibir una retroalimentación negativa en mal tono, o no a tiempo, y la pérdida de camaradería con los compañeros, por egos personales o por sobresalir” (S5), o la “falta de comunicación, que no sea clara o profunda” (S6).

De igual forma, todos manifiestan que tienen una buena relación con los compañeros y los jefes, muy centrada en la apertura, por la “sintonía, el sentirse al mismo nivel y que no hay juego de egos” (S1), y por poder “comunicarme, al necesitar apoyo. Aclarar, con los jefes, dudas, preguntas referentes a lo laboral o personal, están abiertos a contestar y atender” (S2). “Están abiertos a hablar, tratando de llevarnos siempre de la mejor manera”, confirma S4.

Por su parte, para S5 y S6, las buenas relaciones se dan más por sus habilidades, por ejemplo, “de comunicación, por ayudar, responder a tiempo, con respeto y ser de fácil integración”, o por ser “muy honesto, sincero, directo y por ayudar a los compañeros a exigirse, mientras yo me exigía a mí”; finalmente, S9 y S10 coinciden en plantear que las buenas relaciones se deben a “charlar en buenos términos y en las discusiones —más bien diferencias—, a buscar acuerdos, exponiendo ideas cada uno, mirando cómo resolver diferencias, en un buen ambiente laboral”, y a ser “cordial, amable y nos hemos comunicado de la misma manera”.

De todo lo analizado puede decirse que la organización cuenta con un equipo laboral que, trabajando de forma remota, siente satisfacción por los logros alcanzados a partir de su desempeño laboral, lo que aumenta su motivación, su autoeficacia y su deseo de seguir aumentando su experiencia y actualizando sus conocimientos en el ámbito tecnológico con los temas de vanguardia. Como trabajadores, se sienten respetados desde la perspectiva de los valores de la empresa, sienten que interactúan positivamente en su ambiente laboral, basados en el compañerismo, la comunicación y la ayuda que se brindan unos a otros, y que pueden solicitar a sus jefes o al área de Gestión Humana. Y aunque sus ocupaciones les demandan tiempo, el hecho de trabajar de manera remota les permite tener un buen balance entre su vida personal/familiar y laboral, pues cuentan con tiempo para atender lo que necesitan y realizarse en los distintos ámbitos de acción.

Conclusiones

Las categorías analizadas muestran el bienestar laboral percibido como positivo por los trabajadores de *software* de la agencia digital, quienes se mostraron dispuestos a realizar el ejercicio investigativo, considerándolo además un espacio positivo.

Respecto a las categorías analizadas, los aspectos laborales del trabajo actual que le aportan al sentido de la vida se relacionan con la modalidad de trabajo, una fuente de gran bienestar, pues permite equilibrar la vida en lo personal, atendiendo y estando presente en lo que necesita la familia y también lo que exige el trabajo, con mucha autonomía y disciplina. La modalidad también otorga bienestar económico, lo necesario, el gusto y el disfrute del quehacer laboral, poner en acción sus fortalezas de carácter y el dominio en las tareas que estas permiten adquirir más el logro profesional y la contribución social con los productos que diseñan.

Los aspectos que le aportarían sentido y significado a su trabajo implican que la empresa les otorgue más herramientas y técnicas, así como un claro procedimiento de promoción de carrera. En esta parte, algunos participantes se centraron más en la interacción de sus fortalezas con el entorno laboral, y lo que con ello aportarían y lograrían, orientando la pregunta más hacia su vivencia.

Las condiciones laborales analizadas confirman el avance hacia el logro de metas, que ellos especifican cómo el conocimiento y el aprendizaje obtenidos, el haber tomado buenas decisiones y también aprovechar las oportunidades, así como lo positivo que han sido el equipo de trabajo y el ambiente laboral en el que se encuentran.

Además, el trabajo les está aportando al logro de esas metas, porque han hallado coherencia entre la carrera que estudiaron y el disfrute de su quehacer actual, así como

la aportación al logro de metas personales (que llaman objetivos, proyecciones, retos, etc.), acompañada de la constancia que han mantenido y la importancia que tiene en todo esto el equipo de trabajo del que hacen parte.

El entorno les aporta al éxito por la comunicación existente en el equipo de trabajo y el profesionalismo, que denotan el conocimiento y la experiencia que van obteniendo; también mencionan los beneficios a futuro, como algo que la empresa podría ofrecer por logros extras, durante un tiempo sostenido o en el menor lapso.

En lo relativo a aspectos valiosos, se hace evidente el impulso para dar lo mejor de sí con la consecuente actitud de crecimiento como una búsqueda de realización profesional. Cuando hablan de las condiciones que aumentarían su compromiso en el entorno laboral, se refieren al aumento de la carga y la responsabilidad laboral, y también vinculan las interacciones en lo social. Para el total de los participantes, de su parte no hay necesidad de aumentar el compromiso, ya que se definen como trabajadores comprometidos.

El bienestar laboral que perciben tiene como generadores de emociones positivas los diseños eficientes que entregan, los espacios de retroalimentación y los espacios para compartir; la frecuencia de las emociones se presenta como diaria, semanal o mensual, siempre asociada al término y la prueba de los resultados en equipo; en cuanto al contexto, les generaría emociones positivas lo que se ha categorizado como lo tangible, la ayuda y una combinación de conocimiento y ayuda. En ese sentido, se insta a la empresa a que cumpla la agenda de reuniones, pues por lo menos tres participantes consideran este espacio importante para conocerse, interactuar y compartir, disminuyendo lo retador del trabajo remoto.

Finalmente, las percepciones muestran que el bienestar en las relaciones se genera mediante la escucha, la apertura y la colaboración, experimentadas con los compañeros y con los jefes; todos niegan las situaciones generadoras de insatisfacción en las relaciones, considerando que tienen buenas relaciones asociadas a la comunicación horizontal, la jefatura de liderazgo transformacional, la exigencia personal que invita a los demás a exigirse, el buen trato, respetuoso, y el agradecimiento.

Se considera importante para las instituciones universitarias incluir en sus líneas de estudio el enfoque salugénico, en el ámbito inter o transdisciplinario, ocupándose de la interacción hombre-procesos-sistemas y la psicología positiva como área que busca el bienestar general de los seres humanos. Además, se resalta que los futuros investigadores deben tener en cuenta en otros estudios que el modelo PERMA o teoría del bienestar cuenta con más de treinta años de evolución, y ello posibilita su aplicación en diferentes campos del desarrollo humano; en el presente caso, se estudió el ámbito organizacional.

Sería interesante que en próximos estudios los indicadores de bienestar provinieran de lo organizacional, ya que cada institución debe contar con un programa de bienestar laboral acorde con las necesidades de sus trabajadores.

Referencias

- Abadía, C., Garassini, M., Zavarce, P., Suárez, A., Ceballos, C., Cabrera, C. *et al.* (2022). *Felicidad y bienestar humano: miradas desde la reflexión, investigación y la intervención en América Latina*. Sello Editorial UNAD (Universidad Abierta y a Distancia). <https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/book/160>.
- ABC Cultural (20 de marzo de 2019). La felicidad, según los grandes filósofos. *ABC Cultural*. https://www.abc.es/cultura/abci-internacional-felicidad-felicidad-segun-grandes-filosofos-201903201251_noticia.html#:~:text=%C2%ABLa%20felicidad%20es%20como%20una,hombro%C2%BB%20%2D%20Henry%20David%20Thoreau.
- Andrade, S. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *RECAI, Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 12(25), 32-48. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637976022003/html/>.
- Arboleda, G. P. y Sanín, A. (2018). Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 21-35. https://www.researchgate.net/publication/335415694_GESTION_DE_LA_FELICIDAD_CORPORATIVA_REALIZADA_POR_NUEVE_EMPRESAS_DE_LA_CIUDAD_DE_MEDELLIN.
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad Tecnológica ECOTEC.

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>.

Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. Universidad y Sociedad. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>.

Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003.

Barragán, A. R. (2020). Modelos integrativos y constructos relacionados del bienestar emocional, psicológico y social. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 22(1), 97-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8032710>.

Barraza, A. (2023). *Metodología de la investigación cualitativa*. https://www.academia.edu/105667182/FINAL_LIBRO_METODLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CUALITATIVA.

Bastos, L. (2023). La primera propuesta de Martin Seligman acerca de la felicidad. *Metafísica y Persona. Filosofía, Conocimiento y Vida*, 15(30). <https://revistas.uma.es/index.php/myp/article/view/17371>.

Belostecinic, G., Popescu, M. L., Burlacu, S., Rădulescu, C. V., Bodislav, D. A., Oancea, M. D. et al. (2021). *Teleworking: An economic and social impact during covid-19 pandemic: A data mining analysis*. *Int J Environ Res Public Health*, 19(1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35010555/>.

- Brower, J. (2012). Hibridismo cultural. Peter Bure. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 11(32), 523-526.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682012000200025&lng=en&nrm=iso&tlng=en.
- Campos, S. (2020). Desde la felicidad al bienestar: Una mirada desde la psicología positiva. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 3(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8419325>.
- Cedrola, G. (2023). Los enfoques teóricos en relaciones laborales a la luz de los cambios que atraviesa el mundo actual del trabajo: ¿re-conceptualización, adaptación o sustitución? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(1).
https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1241/1398.
- Cruz, M. (2020). *Trabajo en línea en las plataformas digitales: Condiciones para lograr el trabajo decente*. [Tesis de Doctorado en Derecho]. Universidad Externado de Colombia.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/e914a06c-4e7d-418b-8934-1db89aac04>.
- Damanpour, F. y Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers. *British Journal of Management*, 17(3).
- Debate y Convergencia (8 de enero de 2024). Platón y su visión de la felicidad: el legado de un filósofo icónico de la Antigua Grecia. *Debate y Convergencia*.

<https://debateyconvergencia.com.ar/platon-y-su-vision-de-la-felicidad-el-legado-de-un-filosofo-iconico-de-la-antigua-grecia/>.

Delgado, M., García, J., Téllez, A. y Zamarripa, J. (2021). Teoría de la autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Realidades*, 9-22. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8408523.pdf>.

Domínguez, R. E. e Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=199551160035>.

Flores, E. (s. f.). Salud mental positiva. *Logoforo*. <https://logoforo.com/salud-mental-positiva/>.

Folgueiras, P. (2016). Técnica de recogida de información: La entrevista. *Dipòsit Digital Universidad de Barcelona*. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/99003>.

Garassini, M. E. (2022). Bienestar: Aportes de la psicología positiva y la logoterapia. En C. Abadía, M. Garassini, P. Zavarce, A. Suárez, C. Ceballos, C. Cabrera *et al.* (eds.), *Felicidad y bienestar humano: Miradas desde la reflexión, investigación y la intervención en América Latina*. UNAD Editorial. <https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/book/160>.

García, R., Cáceres, M. L. y Bautista, M. L. (2019). Convivencia y bienestar: categorías necesarias para la educación positiva. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 177-183. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.

Golden, T. (2009). Applying technology to work: toward a better understanding of telework. *Organization Management Journal*, 6(4), 241-250. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1057/omj.2009.33>.

- Guillén, L. (2021). *Claves para promover el bienestar en el trabajo en entornos de incertidumbre*. Grupo de Responsables de Formación y Desarrollo de Entidades Financieras y Aseguradoras. <https://gref.org/blog/claves-para-promover-el-bienestar-en-el-trabajo-en-entornos-de-incertidumbre/>.
- Happy Planet Index (s. f.). <https://happyplanetindex.org/>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Kashdan, T. y McKnight, P. (2009). Orígenes del propósito en la vida: refinando nuestra comprensión de una vida bien vivida. *Psihologijske Teme*, 18(2), 303-316: <https://psycnet.apa.org/record/2010-23922-008>.
- Kjerulf, A. (2008). Happy hour is 9 to 5: How to love your job, love your life, and kick butt at work. *Positive Sharing*. www.positivesharing.com.
- Linz, S. y Semykina, A. (2010). *What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction*. *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 51(4). https://www.researchgate.net/publication/228222250_What_Makes_Workers_Happy_Anticipated_Rewards_and_Job_Satisfaction.
- Madeson, M. (31 de octubre de 2024). Seligman's PERMA+ model explained: A theory of wellbeing. *Positive Psychology*. <https://positivepsychology.com/perma-model/#hero-single>.
- Meza, M. (2015). *Agencia Digital EDGY*. [Tesis de maestría] Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138705/Agencia%20digital%20Eddy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Moreta, R., Reyes, C., Villagrán, L., Gaibor, I. y López, J. (2021). Estructura factorial del Cuestionario Bienestar Psicológico de Ryff en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-12: <https://www.scielo.cl/pdf/revpsicol/v30n1/0719-0581-revpsicol-30-1-00032.pdf>.
- Mosquera, A. L., Leal, J. C. y Montoya, J. N. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la organización. Una mirada desde el modelo de Ryff. *Revista ADGNOSIS*, 10(10), 83-10. <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/adgnosis/article/view/471/1552>.
- Muñoz, C., Cardona, D., Restrepo, D. y Calvo, A. C. (2022). *Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades*. *Revista CES Psicología*, 15(2), 151-168. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v15n2/2011-3080-cesp-15-02-151.pdf>.
- Muriel, C. A., García, J. e Ibáñez, E. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones iberoamericanas. *Revista Academia & Negocios*; 8(2), 261-278: <http://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/7393/7206>.
- Oblitas, L. A., Anicama, J., Calderón, R., Ferrel, R., León, A. y Ortiz, A. (2018). *Mindfulness, qigong y su impacto en la Persona*, 21(2), 78-91. <https://www.redalyc.org/journal/1471/147158511005/147158511005.pdf>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Glosario de términos. *Promoviendo el Bienestar*. <https://www.who.int/activities/promoting-well-being>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). *Lograr el bienestar*. <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health->

promotion/spanish_framework4wellbeing_05092023.pdf?sfvrsn=c602e78f_29#:~:text=El%20bienestar%20se%20refleja%20en,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización*.
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf.

Ortega, K. (14 de agosto de 2024). *Desarrollador de software: ¿cuáles son sus funciones?* Saint Leo University.
<https://www.universidadesonline.cl/blog/estudiar-desarrollo-de-software-online-que-hace-un-desarrollador-de-software>.

Otzen, T. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0717-95022017000100037&script=sci_abstract.

Peterson, C. y Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. American Psychological Association.
http://www.ldysinger.com/@books1/Peterson_Character_Strengths/character-strengths-and-virtues.pdf.

Quiroz, E., Loaiza, J. D. y Mejía, C. (2020). *Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables*. En J. E. Páez (ed.), *Organizaciones saludables: una contribución desde la psicología y la comunicación*.
https://www.researchgate.net/publication/350625240_Bienestar_en_el_trabajo_implicaciones_y_desafios_para_las_organizaciones_saludables.

- Quiroz, E. y Castaño, E. (2019). *Organizaciones saludables: aportes al bienestar de los trabajadores de la salud en Colombia*. U. C. Pereira. https://www.researchgate.net/publication/342028879_Organizaciones_saludables_aportes_al_bienestar_de_los_trabajadores_de_la_salud_en_Colombia.
- Quiroz, E., Castaño, E. y Franco, V. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud. ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234009/movil/>.
- Quiroz, E., Loaiza, J. y Mejía, C. (2020). *Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables*. En J. E. Páez (ed.), *Organizaciones saludables: una contribución desde la psicología y la comunicación*. https://www.researchgate.net/publication/350625240_Bienestar_en_el_trabajo_implicaciones_y_desafios_para_las_organizaciones_saludables.
- Rashid, T. (2009). Authentic happiness. En S. López (ed.), *The encyclopedia of positive psychology*. Wiley-Blackwell.
- Rivera, K., Tarride, M. y León, F. (2019). *Modelo de bienestar organizacional sostenible M-BOS*. https://www.researchgate.net/publication/338680142_MODELO_DE_BIENESTAR_ORGANIZACIONAL_SOSTENIBLE_M-BOS.
- Rock Content (28 de agosto de 2018). ¿Qué es una agencia digital, para qué sirve y cómo funciona? *Rock Content*. <https://rockcontent.com/es/blog/agencia-digital/>.

- Rueda, R., Aja, J., García, L. y Vásquez, M. J. (2024). La influencia del liderazgo inclusivo sobre el bienestar laboral de las personas trabajadoras. *Revista Galega de Economía*, 33(1). <https://revistas.usc.gal/index.php/rge/article/view/9412/13674>.
- Sánchez, A. M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 30(2), 244-264. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>.
- Santiago, J., Bernaras, E. y Jaureguizar, J. (2019). Salud mental positiva: Del concepto al constructo. Evolución histórica y revisión de teorías. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, Especial(7)*, 115-121. <https://scielo.pt/pdf/rpesm/nspe7/nspe7a17.pdf>.
- Seid, G. (2016). Procedimientos para el análisis. V *Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias*. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8585/ev.8585.pdf.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press. https://books.google.com.co/books?id=_JaY2K2dhC0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. De Bolsillo.
- Seligman, M. (2011). *Florece*. Océano de México.
- Seligman, M. (2012). *Flourish: Una nueva comprensión visionaria de la felicidad y el bienestar*. Atria Books.
- Seligman, M., Steen, T., Park, N. y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress. *American Psychologist*, 60, 410-421.

https://www.researchgate.net/publication/272078986_Positive_psychology_progress.

Sianoja, M., Kinnunen, U., Kalevi, C. y Geurts, S. (2016). Recuperación durante las pausas del almuerzo: poniendo a prueba las relaciones a largo plazo con los niveles de energía en el trabajo. *Revista Escandinava de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(1), 7. <https://sjwop.com/articles/10.16993/sjwop.13>.

Stover, J., Bruno, F., Uriel, F. y Fernández, M. (2017). Teoría de la autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología*, 14(2), 105-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6224835>.

Universidad Veracruzana (2022). *Índice del planeta feliz: Happy Planet Index*. Observatorio de Calidad de Vida y Salud Social (OCVS). <https://www.uv.mx/ocvs/files/2022/05/Happy-Planet-Index.pdf>.

Valle, M. I. y Larzabal, A. (2022). Estrés, malestar psicológico, bienestar psicológico y satisfacción con la vida según modalidades de trabajo en madres de familia. *Ciencias Psicológicas*, 16(2). <https://www.redalyc.org/journal/4595/459573725023/html/>.

Vicente, M., Torres, J., Torres, A., Ramírez, M. y Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Revista CES Derecho*, 2(9), 287-297. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6805230>.

Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231329411002.pdf>.

Wesarat, P.-O., Sharif, M. y Majid, A. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2).
https://www.researchgate.net/publication/285988897_A_Conceptual_Framework_of_Happiness_at_the_Workplace.

Anexos

Consentimiento informado

Yo, _____, con cédula de ciudadanía n.º _____ de _____, estoy de acuerdo en participar en la investigación titulada “Modelo PERMA de bienestar y bienestar laboral para desarrolladores de *software* en una agencia digital”, por medio de entrevistas, para brindar información sobre las percepciones de los desarrolladores de *software* de la agencia digital, que permita analizar el estado de bienestar laboral percibido por un grupo de colaboradores del área del *software*.

El propósito y la naturaleza de esta investigación me los ha descrito **Elia Fernanda Amador Araújo**. Yo comprendo lo que se me solicita y también sé que puedo hacer las consultas que estime pertinentes. Sé que puedo contactarme con los investigadores y también con la coordinación académica de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT en cualquier momento. También comprendo que puedo suspender mi participación en el momento en que así lo desee.

Nombre del participante: _____

Cédula de ciudadanía: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Numero de contacto: _____