

El papel del *mindfulness* en la satisfacción laboral, el capital psicológico y el compromiso organizacional.

Icía López Veiga

ilopez938@uoc.edu

Tutor/a: Esteban Agulló Tomás

30/06/2023

Trabajo final de máster

Curso 2022-23, semestre 2

El papel del *mindfulness* en la satisfacción laboral, el capital psicológico y el compromiso organizacional.

ÍNDICE

1. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. El aporte de la Psicología Positiva al ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	7
1.1.1. La Psicología Organizacional Positiva (POP) y el concepto de organizaciones saludables.....	8
1.2. El Capital Psicológico Positivo (PsyCap).....	11
1.3. <i>Mindfulness</i>	11
1.3.1. Definición del <i>Mindfulness</i>	11
1.3.2. Qué parecen sugerir las investigaciones sobre <i>mindfulness</i>	13
1.4. La importancia de contar con una organización comprometida y la felicidad y satisfacción laboral.....	14
2. METODOLOGÍA.....	15
2.1. Participantes: características de la muestra y procedimiento	15
2.2. Instrumentos.....	28
2.2.1. <i>Mindful Attention Awareness Scale</i> (MAAS) de Brown y Ryan (2003)	28
2.2.2. <i>Psychological Capital Questionnaire</i> (PCQ-24) de Luthans, Youssef y Avolio (2007)	29
2.2.3. Escala de Compromiso Organizacional Revisado (ECO-R) de Meyer, Allen y Smith (1993).....	30
2.2.4. Escala General de Satisfacción (<i>Overall Job Satisfaction Scale</i>) de Warr, Cook y Wall (1979).....	31
2.3. Método	32
3. RESULTADOS.....	32
3.1. Estadística descriptiva	35
3.2. Estadística inferencial	40
DISCUSIÓN.	43
CONCLUSIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	52

Resumen

El propósito del estudio fue explorar la relación entre el *mindfulness*, como rasgo disposicional de la personalidad, y el capital psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Este estudio se administró a través de Google Forms en 41 candidatos voluntarios que trabajaban por cuenta ajena. En el estudio se utilizaron cuatro instrumentos validados (*Mindful Attention Awareness Scale*, *Psychological Capital Questionnaire PCQ-24*, *Organizational Commitment Scale* revisada y *Overall Job Satisfaction Scale*). Para el análisis de datos se utilizaron herramientas estadísticas como la estadística descriptiva y el coeficiente de correlación de Pearson. Como resultado, el estudio ha encontrado que el *mindfulness* se relacionó positivamente con la satisfacción laboral y el capital psicológico (especialmente la autoeficacia y la esperanza). Por el contrario, se encontró que el compromiso organizacional no se relacionó positivamente con el *mindfulness*, es más, no hubo relación entre ambas variables. Los hallazgos podrían justificar futuras intervenciones basadas en *mindfulness* (MBI) dentro de la organización, con la intención de mejorar el bienestar de los empleados (niveles más altos de atención plena, así como capital psicológico y satisfacción laboral).

Palabras clave:

Mindfulness, satisfacción laboral, compromiso organizacional, capital psicológico, bienestar

Abstract.

The purpose of the study was to explore the relationship between mindfulness, as a dispositional trait of personality, and psychological capital, job satisfaction as well as organizational commitment. This study was administered via Google Forms on 41 volunteer candidates working in paid employment. Four validated instruments were used in the study (*Mindful Attention Awareness Scale*, *Psychological Capital Questionnaire PCQ-24*, *Organizational Commitment Scale* revised and *Overall Job Satisfaction Scale*). Statistical tools such as Descriptive statistics and Pearson correlation coefficient were used to analyze the data. As a result, the study has found that mindfulness was positively related to job satisfaction and psychological capital (especially self-efficacy and hope). On the contrary, organizational commitment was found to not be positively related to mindfulness, needless to say there was no relation between them. The findings might justify future mindfulness-based interventions (MBI) within organization to improve employee wellbeing (higher levels of mindfulness, as well as psychological capital and job satisfaction).

Key words:

mindfulness, job satisfaction, organizational commitment, psychological capital, well-being.

INTRODUCCIÓN

Justificación

Las investigaciones relacionadas con el *mindfulness* son bastante recientes. La gran mayoría de los estudios de investigación sobre *mindfulness* no se inician hasta el año 2010. Es a partir de esta fecha donde se comienza a producir el 90% del total de las investigaciones. Por tanto, si bien es cierto que a priori el *mindfulness* es un fenómeno que cada vez está más en boga, cobrando un mayor protagonismo en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones, todavía es una temática bastante novedosa, de ahí el reducido repertorio bibliográfico, tan sólo unos centenares de estudios (215 contabilizados en el año 2020) frente a miles de estudios con los que cuenta el ámbito de la psicología clínica (8579 contabilizados en el año 2020).

A pesar de la poca cantidad de artículos científicos de los que todavía se dispone, lo cierto es que los estudios centrados en la temática *mindfulness* resultan muy pertinentes dentro del ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones:

Estudios como el de Hülshager et al. (2013) han relacionado *mindfulness* y satisfacción laboral, observándose que se relaciona positivamente con el *mindfulness* rasgo como con el *mindfulness* estado. Además, en el lugar de trabajo también parece existir relación entre *mindfulness* y el sentimiento compromiso que experimentan diariamente los trabajadores, favoreciendo la apertura mental y una visión de las actividades y/o fenómenos como más novedosos e interesantes (la “mente del principiante”), por ello considero que analizar el compromiso organizacional podría ser interesante. Por último, observar cómo el capital psicológico se relaciona con el resto de las variables mencionadas resultaría también curioso, puesto que hallazgos como el de Joo y Lee (2017) parecen indicar que existe una relación significativa entre el capital psicológico positivo y el compromiso en el trabajo, además de observarse una mayor sensación de bienestar en general por parte de los trabajadores.

Por todo esto, con el presente estudio se intenta indagar la relación entre el *mindfulness*, el capital psicológico positivo, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; para, de esta forma, poder replicar y observar si el estudio sigue la misma línea que anteriores investigaciones o si, por el contrario, no es el caso. Finalmente, el objetivo es que se confirme dicha relación para la posterior implementación de programas que tengan como finalidad el aumento del *mindfulness* y, por ende, del resto de variables mencionadas: satisfacción laboral, capital psicológico positivo y compromiso organizacional.

En definitiva, contar con personas dentro de la organización con alto *mindfulness*, así como entrenar a los trabajadores que no gocen de esta característica (a través de intervenciones) podría traer consigo beneficios tanto para la organización como para la salud de los trabajadores, tanto física como psicológica. Esto también estaría relacionado con las llamadas organizaciones saludables, potenciando la capacidad de atracción y de retención del talento humano dentro de

la organización, pero además favoreciendo el desarrollo de los trabajadores y su crecimiento tanto profesional como personal.

Objetivos y alcance

El principal objetivo es la exploración de las relaciones entre *mindfulness*, capital psicológico positivo, compromiso organizacional y satisfacción laboral.

El presente estudio quiere observar si existe correlación y en qué dirección entre las cuatro variables citadas en el párrafo anterior. Además, pretende servir como antesala para la posterior justificación de la implementación de intervenciones basadas en *mindfulness* (MBI) dentro de las organizaciones, pues una de las características del *mindfulness* es que puede ser entrenado mediante programas específicos.

Hipótesis I: habrá una relación directa, positiva, entre las puntuaciones obtenidas en la variable *mindfulness* (puntuaciones del *Mindful Attention Awareness Scale*) y la satisfacción laboral (puntuaciones totales en la *Overall Job Satisfaction*).

El objetivo principal es observar si existe correlación para posteriormente potenciar la satisfacción general en el trabajo mediante la implementación, dentro de estrategias encaminadas a mejorar el bienestar de los trabajadores, intervenciones destinadas a entrenar la atención y conciencia plena y, por ende, a aumentar el nivel *mindfulness*, así como la satisfacción general.

Hipótesis II: habrá una relación directa, positiva, entre las puntuaciones obtenidas en la variable *mindfulness* (puntuaciones del *Mindful Attention Awareness Scale*) y el capital psicológico positivo (puntuaciones de las cuatro dimensiones del *Psychological Capital Questionnaire*, PCQ-24: optimismo, resiliencia, autoeficacia y esperanza).

El objetivo es poder conocer si existe relación entre el nivel de *mindfulness* y el capital psicológico positivo, ya que, en principio, de manera intuitiva y acorde al corpus de la investigación podría tener todo el sentido. De esta forma, existiría la posibilidad de que las intervenciones en *mindfulness* consiguiesen también la mejora del capital psicológico, teniendo dentro de la organización a personas más conscientes, pero además más resilientes, más positivas y optimistas, esperanzadas y con mayor sentimiento de adecuación, eficiencia y competencia en el trabajo.

Hipótesis III: habrá una relación directa, positiva, entre las puntuaciones obtenidas en la variable *mindfulness* (puntuaciones del *Mindful Attention Awareness Scale*) y el compromiso organizacional (puntuaciones de las tres dimensiones del Cuestionario del Compromiso Organizacional revisado, CCO-R: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad o continuo).

La finalidad es contrastar si existe relación entre el *mindfulness* y el compromiso organizacional de los trabajadores, de esta forma, en caso afirmativo, el entrenamiento en atención y conciencia plena podría reportar beneficios a nivel de continuidad de los trabajadores dentro de la organización, así como aumentar el compromiso afectivo y normativo de estos, pudiendo traducirse en una reducción de las bajas voluntarias, aumento del bienestar y lealtad y *engagement*, entre otros.

Con todo ello, se pretende enriquecer el *corpus* de investigación sobre el *mindfulness* y su relación con el capital psicológico positivo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; beneficiando a las organizaciones que decidan implementar medidas para mejorar el *mindfulness* de sus trabajadores. Se pretendería mediante la adopción de estas medidas aumentar el bienestar integral de la organización como la gestión responsable de personas y, en última estancia, el impacto positivo en el balance final de la empresa, que haría alusión a la rentabilidad y competitividad sostenida de la organización, muy estrechamente relacionada y dependiente de la gestión estratégica de las personas que la componen. En este sentido se busca proporcionar información adecuada y concreta sobre la relación entre las variables *mindfulness*, compromiso organizacional, capital psicológico positivo y la satisfacción laboral, de manera que se pueda justificar la futura implementación de intervenciones que, en primer lugar, sirvan para aumentar las puntuaciones en *mindfulness* de los trabajadores a través de intervenciones basadas en *mindfulness* (MBI) y, en segundo lugar, que ello pueda conducir a una mayor ganancia en bienestar a nivel individual, de cada trabajador, mejorando así la satisfacción laboral de los individuos así como la mejora del capital psicológico y el compromiso de estos con la organización.

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. El aporte de la Psicología Positiva al ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

No es hasta principios de 1990 y gracias a Martin Seligman que se empieza a abordar el estudio de la psicología desde un foco diferente al de lo patológico, lo disfuncional. Es a partir de esa fecha cuando la psicología positiva comienza a suscitar interés entre los psicólogos y comienzan a proliferar los trabajos desde ese marco teórico (Osca et al., 2016).

De forma paralela, a inicios del siglo XXI dentro del ámbito de la psicología de las organizaciones y del trabajo comienza a iniciarse una transformación, un cambio de paradigma. Es entonces cuando se produce también de forma análoga un cambio en el foco de interés, ya no solo se estudian el impacto negativo y las repercusiones que podrían traer consigo determinados fenómenos (p.ej. el *burnout* o el absentismo) sino que ahora también

se trata de abordar el estudio de fenómenos desde una nueva perspectiva o prisma, integrando también la parte positiva y los beneficios que determinados fenómenos o aspectos pueden generar, aumentando las fortalezas y favoreciendo el funcionamiento de forma óptima de las organizaciones (Osca et al., 2016). Se podría decir que se pasa de un enfoque reactivo a uno proactivo.

En resumidas cuentas, se produce necesariamente un cambio de enfoque. Ahora la psicología como disciplina también buscaba estudiar la potenciación, así como la promoción de las fortalezas de las personas en el contexto laboral y organizacional.

1.1.1. **La Psicología Organizacional Positiva (POP) y el concepto de organizaciones saludables.**

La POP emerge de la aplicación de la salud integral en un contexto muy específico: el laboral. Esta se caracteriza por englobar el estudio, de corte científico, del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos dentro de las organizaciones, además de estudiar la gestión del bienestar psicosocial dentro del contexto de trabajo, así como del desarrollo organizacional con la finalidad de que resulten entornos más saludables. La POP trata de dar respuesta —tanto a nivel individual, interindividual, como grupal y organizacional— a dos preguntas que resultan esenciales y que giran en torno al “qué es lo que caracteriza a los empleados positivos” y “cómo son verdaderamente las organizaciones positivas”; teniendo como objetivo último la descripción, explicación y predicción del funcionamiento óptimo, sin olvidar la amplificación y potenciación del bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova et al., 2012; Salanova, Martínez, y Llorens, 2016).

Desde este enfoque, por tanto, se trata de abordar a las organizaciones desde un prisma que persiga el compromiso con el desarrollo positivo de estas, así como la promoción integral de la salud desde la multicausalidad y la interdisciplinariedad.

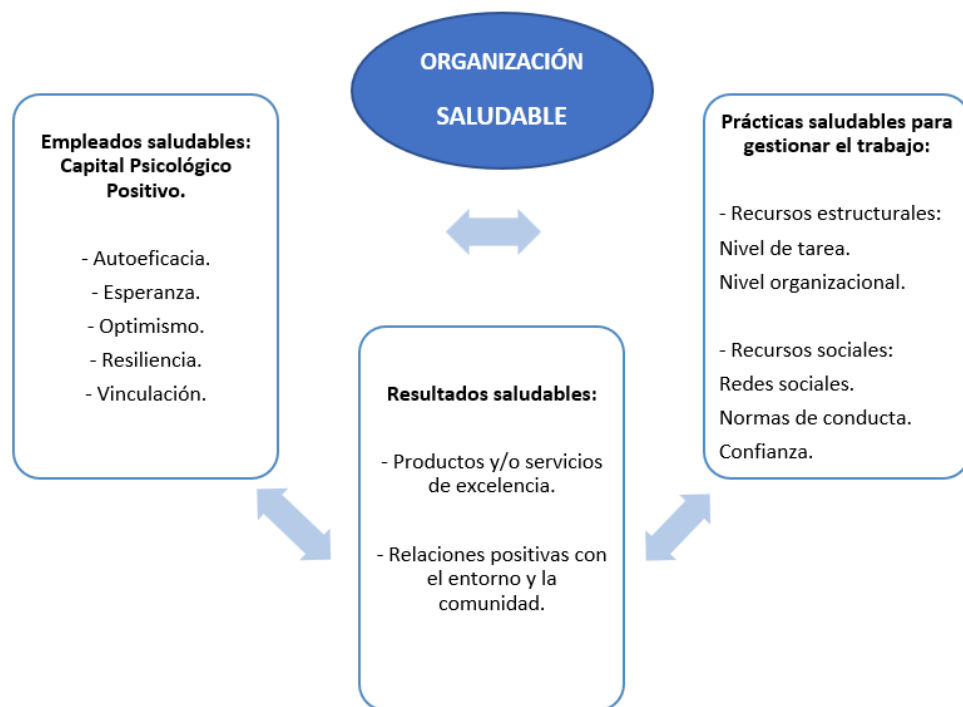
En definitiva, la búsqueda de la excelencia y del éxito en el balance final de las organizaciones, manteniendo a su vez un impacto positivo integral a nivel físico y psicológico de la fuerza de trabajo, así como un ambiente laboral y una cultura organizacional positivas. Incluso durante periodos de cambio o que resulten difíciles y críticos, observando a estos como fuentes de aprendizaje, así como de oportunidades para el fortalecimiento y la mejora.

En este marco conceptual, también se hace necesario definir y concretar el concepto de organizaciones saludables. Para las organizaciones saludables la máxima es la

búsqueda del bienestar de los trabajadores y de optimizar su productividad a través de la creación de puestos bien diseñados y que resulten significativos, donde exista apoyo social y oportunidades que resulten accesibles para todos los integrantes y equitativas, favoreciendo el desarrollo de carrera de estos y el buen balance entre el trabajo y la vida privada. Se trata por tanto de realizar una inversión intencional y concienzuda de manera sistemática con la finalidad de maximizar el bienestar de la plantilla y de su productividad, además de invertir esfuerzos en la colaboración de los integrantes. Es decir, las organizaciones saludables no sólo buscan el bienestar de los trabajadores, sino que además persiguen un balance positivo en los resultados de la organización. Autores como Salanova incluso conciben que ese impacto positivo se extiende de manera más general, abarcando incluso a los clientes/usuarios y a la sociedad (Osca et al., 2016).

¿Cuáles son entonces las características principales de las organizaciones saludables? Ver Figura 1.

Figura 1. Modelo heurístico de organización saludable de Salanova



Fuente: Elaboración propia.

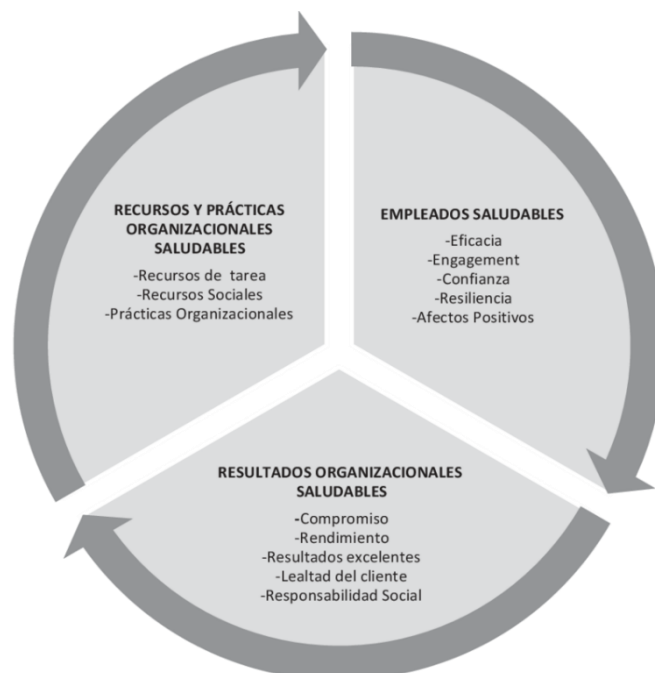
1.1.1.1. El Modelo HERO (HEalthy & Resilient Organization).

Las organizaciones conceptualizadas como positivas se caracterizan por su salud y resiliencia. El modelo HERO es un modelo heurístico que nace dentro del contexto de la psicología positiva y del concepto de POP. Este entiende que las organizaciones positivas (*healthy and resilient organizations*) son aquellas que integran tres componentes los cuales interactúan entre sí, de forma que si se llevan a cabo acciones o medidas en uno de sus componentes se pueden potenciar los demás (Salanova et al., 2016).

Este concepto es verdaderamente interesante ya que este proyecto se focaliza a nivel individual, como ya hemos mencionado, en los empleados saludables. Es más, el objetivo de este estudio es observar las relaciones existentes entre las puntuaciones en *mindfulness*, el capital psicológico positivo y la satisfacción laboral, como ya habíamos mencionado antes y, de esta forma, sugerir que se pueden potenciar a través el entrenamiento en *mindfulness*.

Bajo este prisma, el modelo HERO entendería que, al ser componentes interrelacionados, adoptar recursos y prácticas organizacionales saludables (por ejemplo, proporcionar programas o intervenciones basadas en *mindfulness*, MBI) podría favorecer el bienestar psicosocial de los empleados (mayor resiliencia o satisfacción, por ejemplo), que también impactaría de manera positiva en los resultados organizacionales (como por ejemplo el desempeño y el compromiso organizacional), así como en los resultados organizacionales (por ejemplo, resultados excelentes). Ver Figura 2.

Figura 2. Modelo HERO (*Healthy and Resilient Organization Model*), (adaptado de Salanova et al., 2013.)



Fuente: extraído de Osca et al. (2016).

1.2. El Capital Psicológico Positivo (PsyCap).

En este trabajo nos vamos a centrar en un análisis que hace énfasis en lo individual, en las personas positivas. El Capital Psicológico Positivo se enmarcaría dentro de la POP, pues entiende que los empleados saludables guardan una serie de características comunes.

He ahí el Capital Psicológico, el cual fue introducido como constructo psicológico por Luthans y Luthans (2004) debido a la necesidad de un constructo multidimensional que recogiese cuatro características relacionadas y que a su vez guardasen relación con los empleados saludables y las emociones positivas: la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo (Osca et al., 2016).

Lo interesante del concepto es que dicho constructo es susceptible de cambiar con el tiempo, es decir, se caracteriza por su plasticidad y gran maleabilidad. Solo entendiendo que el Capital Psicológico Positivo no es estático es cuándo podremos potenciar verdaderamente el capital humano, mediante intervenciones que potencien la autoeficacia, resiliencia, esperanza y optimismo. Especialmente resultaría clave para las organizaciones contar con personas con estas características en momentos críticos, en tiempos de incertidumbre e inestabilidad, pues se ha observado que existe una relación positiva entre la dimensión resiliencia, dentro del Capital Psicológico Positivo, y la satisfacción, el compromiso organizacional de los individuos e incluso la felicidad (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

Luthans y Youssef-Morgan (2017) afirman que además de la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia existirían otra serie de recursos psicológicos que podrían ser tenidos en cuenta en el futuro como recursos a incluir dentro del PsyCap como es el caso del *mindfulness*. Otros componentes que se barajan serían: la creatividad, el *flow*, la gratitud o la inteligencia emocional, entre otros.

1.3. *Mindfulness*

1.3.1. Definición del *Mindfulness*.

La definición de *mindfulness* es compleja. En primer lugar, no existe una palabra equivalente en castellano, si bien es cierto que podríamos referirnos a este término ayudándonos de los términos atención y conciencia plena, presencia atenta y reflexiva (Vallejo, 2006). El término *mindfulness* es una palabra por tanto anglosajona que trata

de traducir el término “*sati*” del idioma pali, el cual viene a significar conciencia, atención y recuerdo (Siegel y cols., 2009). La conciencia y la atención, que en este caso se refiere a centrar y focalizar la propia conciencia o redirigirla cuando resulta necesario, se complementa con el propio recuerdo, que dentro del concepto de atención plena está relacionado con el significado de ser consciente y prestar atención de manera activa y centrada en el momento presente, pero además, el *mindfulness* no solo aludiría a la toma de un punto de vista diferente sino que también implicaría conductas concretas (Vallejo, 2006; Siegel y cols., 2009).

Por otro lado, el *mindfulness* como tal no es algo que sea novedoso, puesto que es algo inherente al propio individuo, que siempre ha estado ahí; si bien es cierto que es una habilidad la cual puede ser cultivada, pues hace alusión a la propia capacidad de ser plenamente consciente, de tener la capacidad para mantener la conciencia incluso en medio de periodos de confusión emocional.

Los principales elementos a nivel teórico del *mindfulness* son (Vallejo, 2006):

- Centrarse en el aquí y ahora: hace referencia al hecho de sentir y de centrarse en las cosas que acontecen en el presente tal y como suceden, sin tratar de controlarlas, aceptando las sensaciones y experiencias tal y como vienen.
- No juzgar y apertura a la experiencia: el primero hace referencia al hecho de no tratar de categorizar o juzgar la experiencia vivida en base a conceptos como “bueno” o “malo”, tratando de cortar ese flujo automático de pensamiento que nos hace movernos a actuar en base a una idea preconcebida, y, el segundo, al carácter exploratorio y abierto a la experimentación; se trata de priorizar aspectos emocionales y estimulantes frente a su interpretación, esto es interesante porque la influencia de lo verbal, del lenguaje y del pensamiento pueden nublar y adulterar la realidad, llevando a una falsificación de la experiencia.
- Aceptación radical: aceptar y naturalizar las experiencias tal y como suceden, de manera no valorativa, así como las reacciones ante ellas, pero sin tratar de modificarlas u oponer resistencia; la aceptación implica renunciar al control de manera directa ya que el objetivo no es el control del malestar sino de su validación, de su experiencia tal y como surge de manera natural, posibilitando que los determinados procesos (emociones y cambios fisiológicos a nivel de sistema nervioso autónomo, SNA) se regulen acorde a los propios sistemas naturales de autorregulación de la persona.
- Elección de las experiencias: hace referencia a la intencionalidad, la elección de forma activa sobre en qué implicarse, hacia qué poner el foco de atención o el interés, en base a los valores o metas personales; este es un punto importante, ya que, que una experiencia sea vivida como *mindfulness* no

significa que no pueda ser elegida (pero sí es verdad que una vez es elegida dicha situación debe de vivirse en consonancia con los principios del *mindfulness*, de manera natural y con aceptación de esta).

- Paciencia: hace alusión a la propia capacidad para respetar los tiempos y procesos que se dan de manera natural en el tiempo, entendiendo que los procesos internos tienen ritmos propios.
- Mente de principiante: esta parte se refiere al hecho de desatarse de las expectativas basadas en vivencias previas, ya que en ocasiones nos pueden distorsionar la visión de las cosas o impedir ver las cosas desde otro prisma.
- Confianza: hace hincapié en responsabilizarse de uno mismo, escuchando y confiando en nosotros mismos.
- No esforzarse: abandonar esa fijación y esfuerzo excesivo por conseguir resultados a través de la práctica de atención y conciencia plena.

Desde la perspectiva psicológica también se ha considerado el *mindfulness* como un constructo de la personalidad. De hecho, es precisamente lo que pretenden medir pruebas como el *Mindful Attention Awareness Scale*, que se empleará en este estudio, el cual tiene como objetivo la medición del nivel de *mindfulness* entendido como rasgo disposicional de la personalidad. Por tanto, desde esta visión se pretende cuantificar el *mindfulness* que tiene un individuo y cómo este podría impactar en determinados procesos mentales y/o dimensiones psicológicas.

Por tanto, es la consciencia y atención plena centrada en el momento y experiencia presente, de manera intencional, observando el fluir sin juzgar de manera categórica o condenatoria de tal estimulación (interna como externa).

1.3.2. Qué parecen sugerir las investigaciones sobre *mindfulness*.

Las organizaciones que cuenten con numerosas personas con alto *mindfulness* podrían tener una ventaja competitiva respecto al resto de organizaciones. Se ha observado que las personas con puntuaciones altas en *mindfulness* tienden a focalizarse en el presente de una forma más abierta y contemplativa, sin realizar juicios valorativos, lo que parece conducir a una mayor tendencia a la observación de eventos estresantes con una mayor objetividad y de una manera más “desapegada”, incluyendo la percepción de eventos que ocurren en el lugar de trabajo como menos estresantes, ergo una evaluación más positiva de la situación laboral. También se ha observado que promueve comportamientos autodeterminados, congruentes con las necesidades y los valores de la persona, además de existir un efecto mediador a nivel de regulación emocional. Es interesante, además, que también parece existir una relación negativa con la lo que se conoce como “estrategia de actuación superficial” o *surface acting*. Esta estrategia

consiste en la simulación de un estado emocional positivo a través de la alteración a nivel externo de la expresión emocional, pero sin modificar el sentimiento real o interno (Goilean et al., 2020).

De ahí la importancia de poder realizar intervenciones basadas en *mindfulness*, ya que con la práctica de estados *mindfulness* durante un periodo de tiempo se posibilita el desarrollo de determinadas habilidades que constituyen los rasgos *mindfulness*, que son más perdurables en el tiempo.

1.4. La importancia de contar con una organización comprometida y la felicidad y la satisfacción laboral.

Los investigadores han definido la felicidad de múltiples formas, si bien es cierto que existen dos conceptualizaciones y perspectivas en torno al concepto que han sido recurrentes a lo largo de los años.

Por un lado, estarían los investigadores que conceptualizan la felicidad como un fenómeno hedónico, el cual traería consigo sentimientos placenteros, agradables, así como percepciones favorables y positivas. Dentro de esta visión las investigaciones han girado en torno al bienestar subjetivo, el cual se ha observado que correlaciona con dos aspectos: los juicios de satisfacción y de felicidad (a nivel global y específico, como podría ser el caso de la dimensión del trabajo) y el equilibrio afectivo, el cual haría referencia a un estado de sentimientos positivos preponderantes en comparación con los negativos (continuo placer-displacer).

Y, por otro lado, estarían los investigadores que entienden la felicidad desde una perspectiva más enfocada a la eudaimonía, que estaría más ligada a lo que resulta significativo, moralmente correcto y que conduce al crecimiento y a la prosperidad del individuo (Ryan & Deci, 2001). Las investigaciones en este caso han incidido en el bienestar eudaimónico, la autovalidación, autorrealización, así como otras nociones que se relacionan, como, por ejemplo, la búsqueda de metas que sean autoconcordantes con uno mismo o el desarrollo personal, por lo que estaría más desligado de cómo uno se sienta en cada momento concreto (Ryan & Deci, 2001).

A pesar de este marcado contraste y división, lo cierto es que, lo sabio y deseable, es conceptualizar y entender la felicidad de manera integral, incluyendo ambas perspectivas, pues la felicidad desde una visión puramente hedónica se queda coja y resulta insuficiente en ausencia del bienestar eudaimónico.

La felicidad en el trabajo, como se ha adelantado, juega un papel relevante en la percepción del bienestar y felicidad con la vida. La felicidad en el trabajo, según Fisher (2010), estaría formada por tres constructos: el *engagement*, la satisfacción laboral, y el compromiso organizacional afectivo. Es por ello por lo que, se ha decidido incluir como constructo a

estudiar el compromiso organizacional, puesto que podría ser interesante y podría aportar valor al estudio.

Si nos focalizamos más a nivel de las características personales que parecen correlacionar con la felicidad laboral, es decir, en las propias influencias disposicionales, observamos aspectos como: la satisfacción laboral, el compromiso afectivo organizacional, optimismo disposicional, el bienestar emocional en el trabajo y el compromiso, entre otros (Fisher, 2010). He aquí dos variables interesantes que se han decidido seleccionar para el presente estudio: la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

La satisfacción laboral, por un lado, es el constructo más estudiado dentro de la felicidad en el trabajo. La satisfacción laboral es una actitud, por lo que englobaría aspectos afectivos y cognitivos positivos hacia su trabajo; pudiendo esta conceptualizarse a nivel global (satisfacción global o general, en la cual se centrará el estudio) como a nivel particular (facetas de la satisfacción laboral, como, por ejemplo, la remuneración o la supervisión). Por otra parte, el compromiso organizacional es un estado psicológico hacia la organización a la que pertenece el trabajador, que se expresaría por tres componentes diferenciados: un componente más emocional y afectivo, un componente normativo y un componente de necesidad de continuidad. Hedayat et al. (2013) y Čulibrk et al. (2018) observaron que existía una relación positiva significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Por todo esto, resulta importante abordar desde recursos humanos cómo podemos potenciar que los trabajadores se sientan satisfechos en el lugar de trabajo así como comprometidos con este y con la empresa, ya que, a pesar de no poder impactar y cambiar de manera directa la personalidad de los trabajadores, sí se pueden potenciar determinadas habilidades y capacidades (p. ej. el capital psicológico positivo o el *mindfulness*) que permitan flexibilizar determinados rasgos a través de acciones concretas o intervenciones encaminadas a ello. En el caso de las intervenciones basadas en *mindfulness*, el entrenamiento en *mindfulness* podría ayudar a enfrentarse a las demandas del día a día con una mentalidad más positiva, así como reducir los niveles de estrés y ansiedad manifestados, además de aumentar la satisfacción laboral percibida (Biswal & Srivastava, 2022), impactando positivamente en la salud mental de los trabajadores.

2. **METODOLOGÍA.**

2.1. **Participantes: características de la muestra y procedimiento.**

El cuestionario ha sido elaborado gracias a Google Forms, donde se ha incluido una breve descripción de la prueba, así como los objetivos de este y el consentimiento informado que

deberán cumplimentar antes de comenzar la batería de pruebas. Dentro de este documento de Google Forms se han incluido en él cuatro cuestionarios: el MAAS, el PCQ-24, el CCO-R y la *Overall Job Satisfaction Scale* (Ver Anexo I).

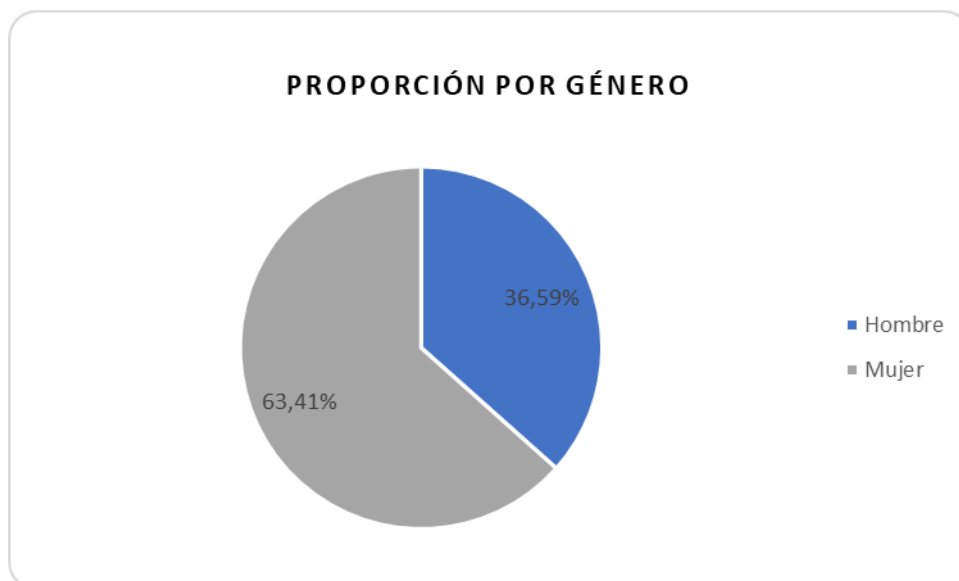
El tipo de muestreo utilizado es un tipo de muestreo no probabilístico, en bola de nieve. Los participantes del estudio se han obtenido mediante la publicación de la entrevista en diversas plataformas digitales: Facebook, Instagram, LinkedIn y Whatsapp.

Dentro de dicho cuestionario se ha incluido el consentimiento informado de forma que si este no es aceptado no se permite avanzar en la batería de test.

Como criterio de inclusión para poder participar en el estudio: estar trabajando actualmente y ser trabajador por cuenta ajena. Por tanto, no se han tenido en cuenta a los participantes que son actualmente trabajadores por cuenta propia.

El tamaño de la muestra es de 41 personas ($n=41$), donde 26 son mujeres (63,41%) y 15 son hombres (36,59%). Ver Gráfico 1.

Gráfico 1. Proporción de la distribución por género.

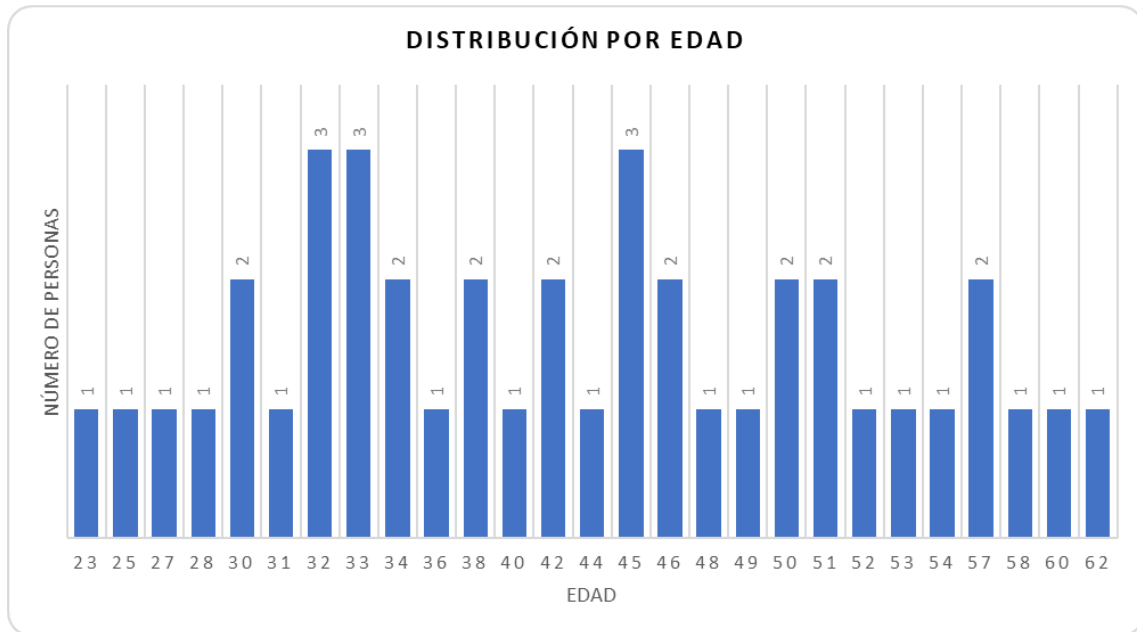


Fuente: elaboración propia.

El promedio de edad de la muestra, en general, se sitúa en $41,85 \approx 42$ años. Ver Gráfico 2.

- Edades de las mujeres: 30, 51, 33, 31, 27, 45, 50, 42, 49, 45, 62, 40, 54, 46, 60, 28, 34, 52, 45, 51, 44, 57, 32, 23, 57 y 25 años; situándose la media en $42,05 \approx 42$ años.
- Edades de los hombres: 30, 33, 36, 38, 38, 58, 32, 50, 32, 33, 48, 53, 46, 34, y 42 años; situándose la media en $42,89 \approx 43$ años.

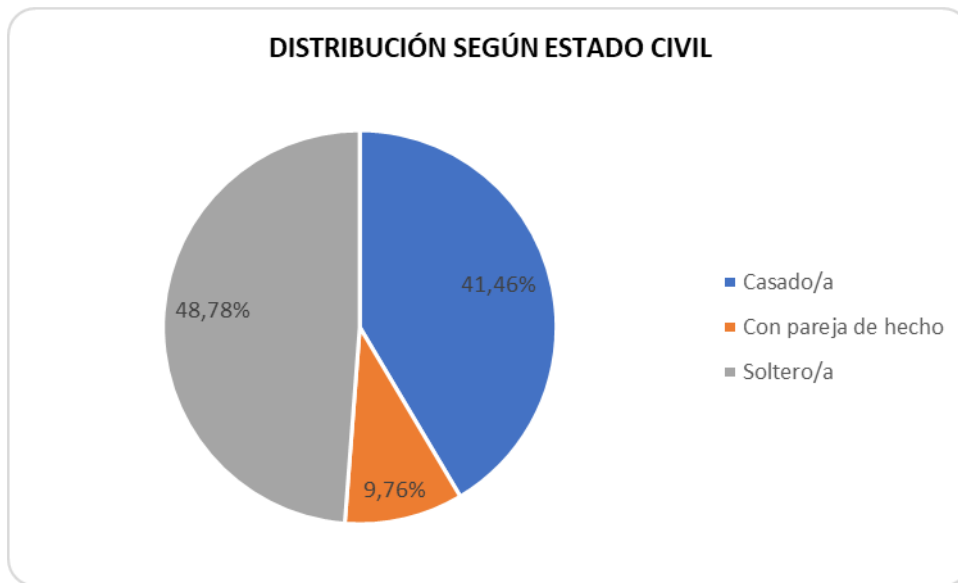
Gráfico 2. Edades comprendidas en la muestra.



Fuente: elaboración propia.

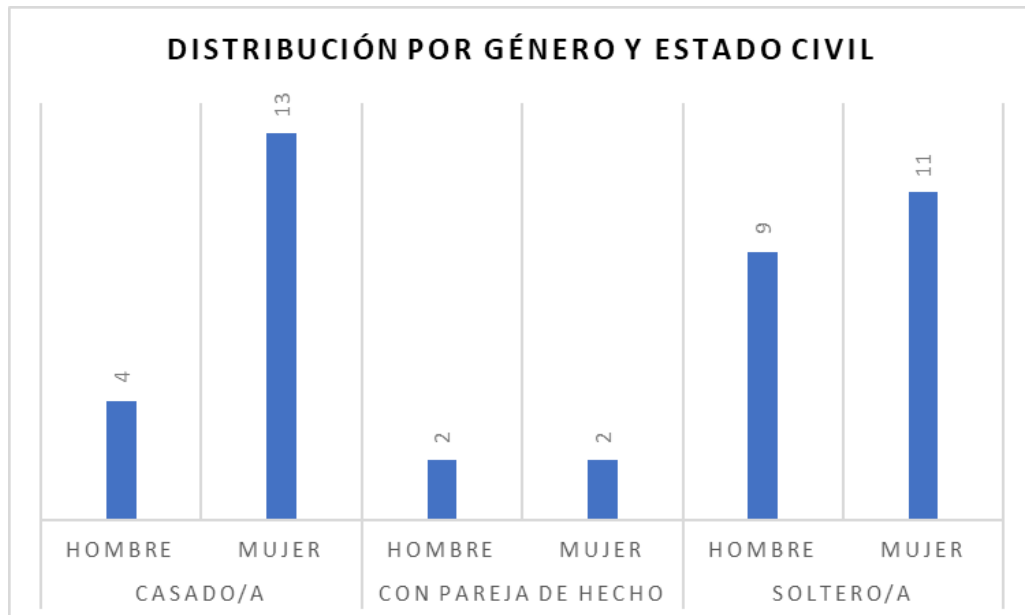
En cuanto al estado civil de los participantes (Gráficos 3 y 4), la respuesta más frecuente ha sido "soltero/a" (20), seguido de "casado/a" (17) y finalmente, "con pareja de hecho" (4). No ha habido ningún participante "divorciado/a o separado/a" ni tampoco "viudo/a".

Gráfico 3. Estado civil de los participantes.



Fuente: elaboración propia.

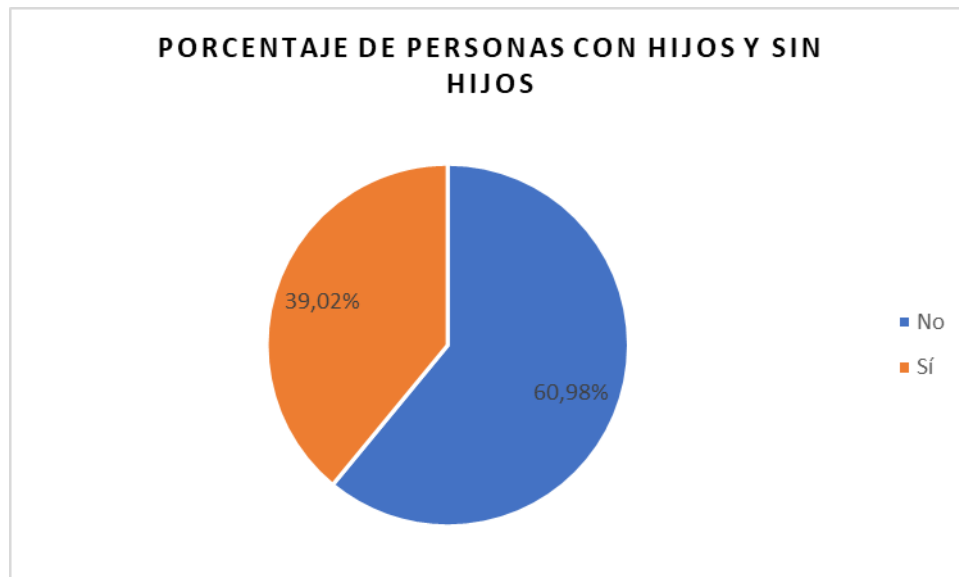
Gráfico 4. Distribución en función al género y estado civil.



Fuente: elaboración propia.

Acercas de si tienen o no hijos, 25 participantes afirmaron no tener hijos, frente a 16 que sí los tienen (Gráfico 5).

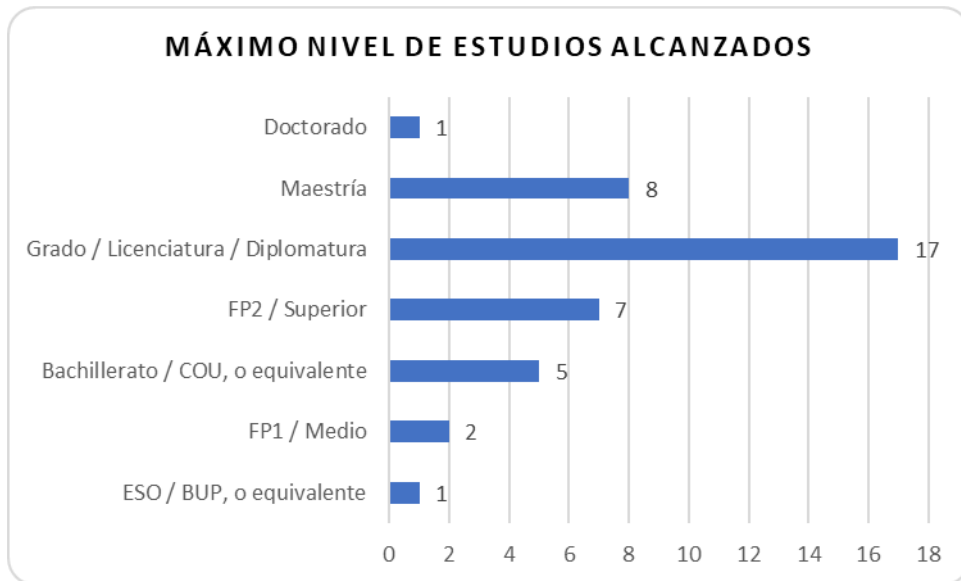
Gráfico 5. Porcentaje de personas de la muestra con y sin hijos.



Fuente: elaboración propia.

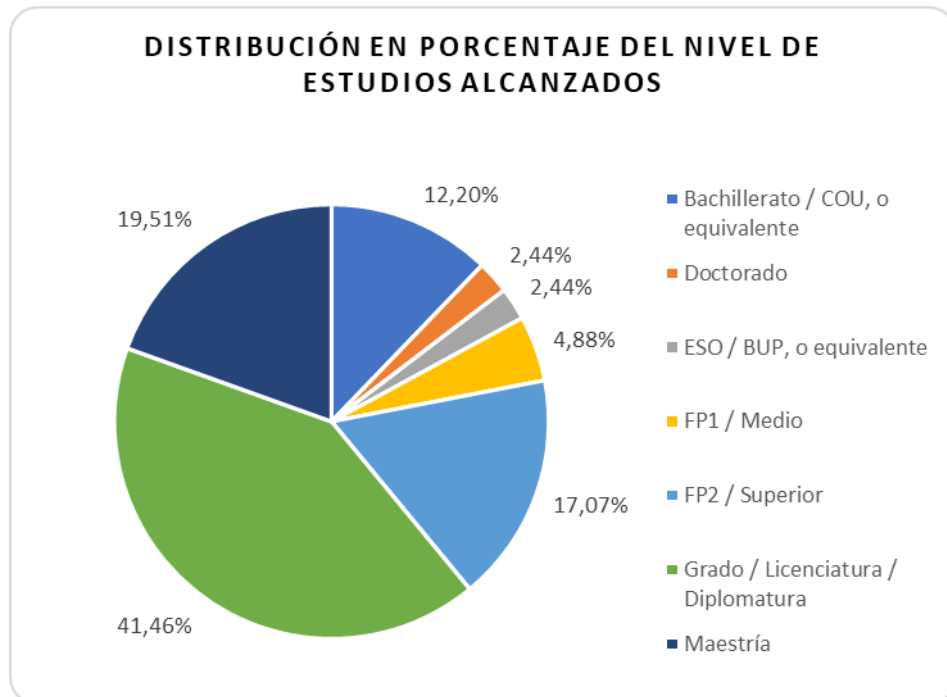
En cuanto al máximo nivel de estudios alcanzados (Gráfico 6), sobresalen las personas en posesión de un “grado/licenciatura/diplomatura” (17), seguido a continuación por los que responden “maestría” (8), un “FP2/superior” (7) y “bachillerato/COU o equivalente” (5). Las respuestas menos frecuentes han sido “doctorado” (1) y “ESO/BUP o equivalente” (1), seguido por “FP1/medio” (2). Se facilita también la distribución en porcentajes (Gráfico 7).

Gráfico 6. Distribución del máximo nivel de estudios alcanzados.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 7. Distribución porcentual del nivel de estudios máximos alcanzados.

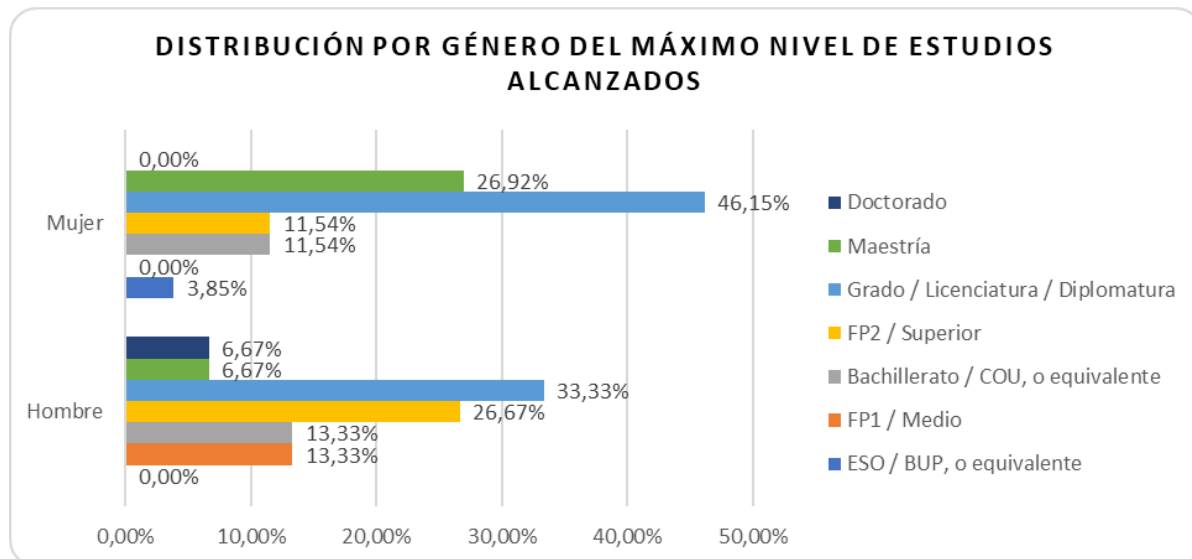


Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, si nos focalizamos en el máximo nivel de estudios alcanzados por género (Gráfico 8), observamos que en ambos sobresalen dentro de la muestra las personas que poseen un grado/licenciatura/diplomatura (el 46,15% de las mujeres, casi la mitad, y el 33,33% de los hombres), por lo que la muestra está mayoritariamente compuesta

por personas con estudios universitarios. Seguido por el 11,54% con una maestría y el 11,54% con bachillerato/COU o equivalente en el caso de las mujeres, y con el 26,67% con FP2/Superior en el caso de los hombres.

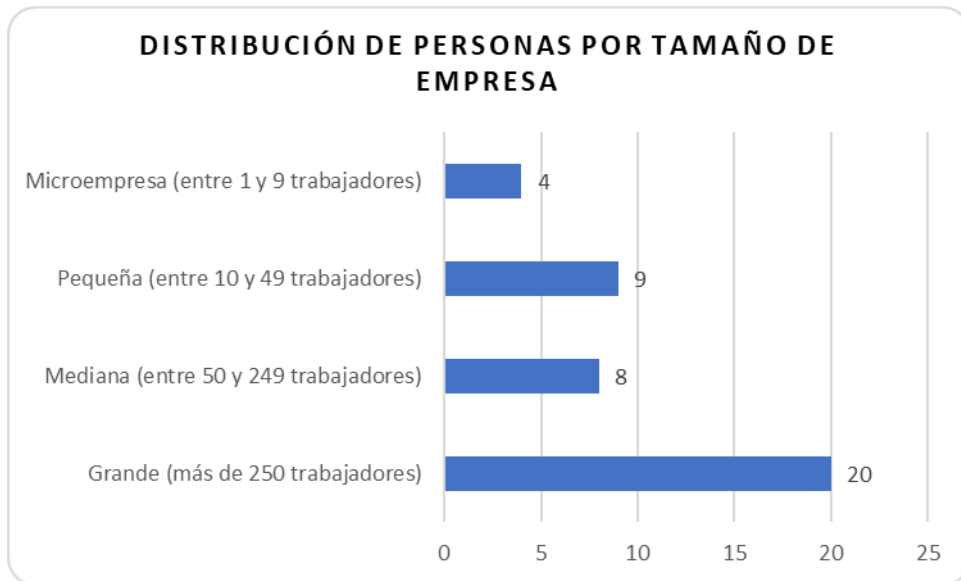
Gráfico 8. Máximo nivel de estudios alcanzados en función del género.



Fuente: elaboración propia.

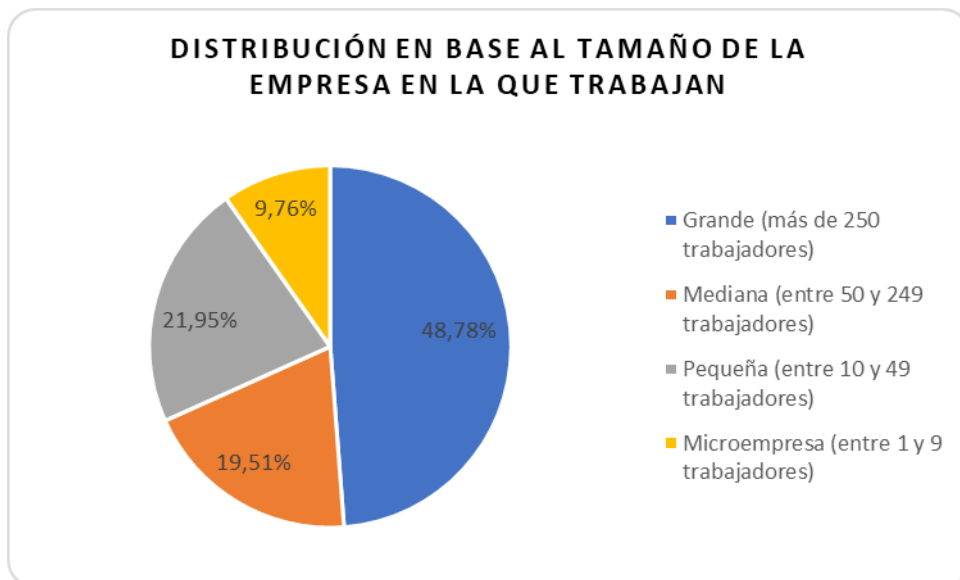
Sorprendentemente, con respecto al tamaño de la empresa (Gráficos 9 y 10) para la que trabajan, la respuesta más frecuente ha sido “grande” con el 48,78% (20), por lo que la gran mayoría trabajan para grandes empresas. Tras este dato, le siguen las personas que trabajan en pequeñas empresas, que son el 21,95% (9); después medianas, con el 19,51% (8) de las personas dentro de esta categoría; y, por último, en microempresas con el 9,76% de la muestra (4).

Gráfico 9. Distribución de personas en base al tamaño de empresa en la que trabajan actualmente.



Fuente: elaboración propia.

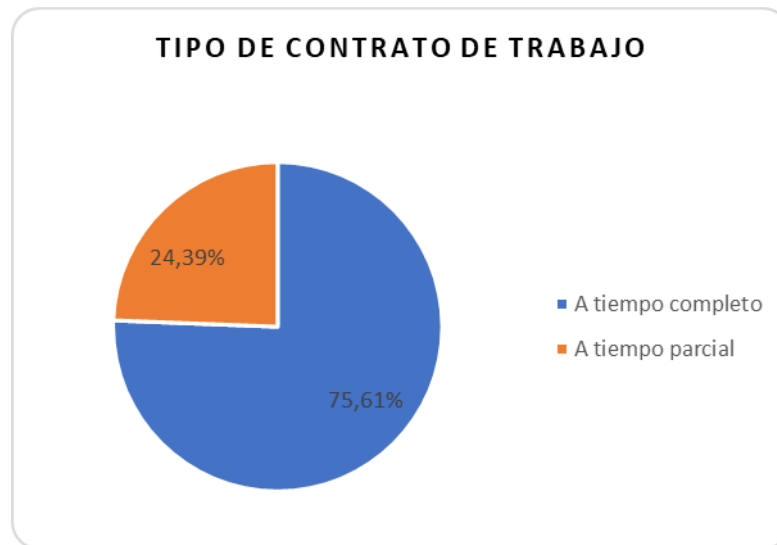
Gráfico 10. Distribución en porcentaje en base al tamaño de la empresa en la que trabajan actualmente.



Fuente: elaboración propia

Para el tipo de contrato laboral (Gráfico 11) tenemos 31 personas o lo que es lo mismo, el 75,61% de la muestra, que han respondido “a tiempo completo” frente a 10 personas que han respondido “a tiempo parcial”, que corresponde al restante 24,39% de la muestra.

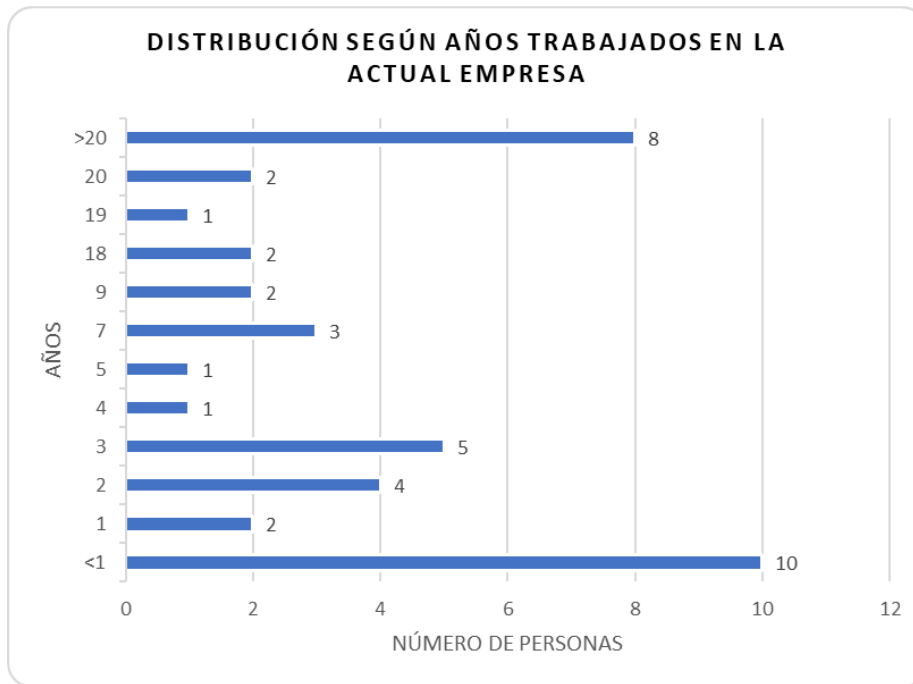
Gráfico 11. Tipo de trabajo realizado actualmente.



Fuente: elaboración propia

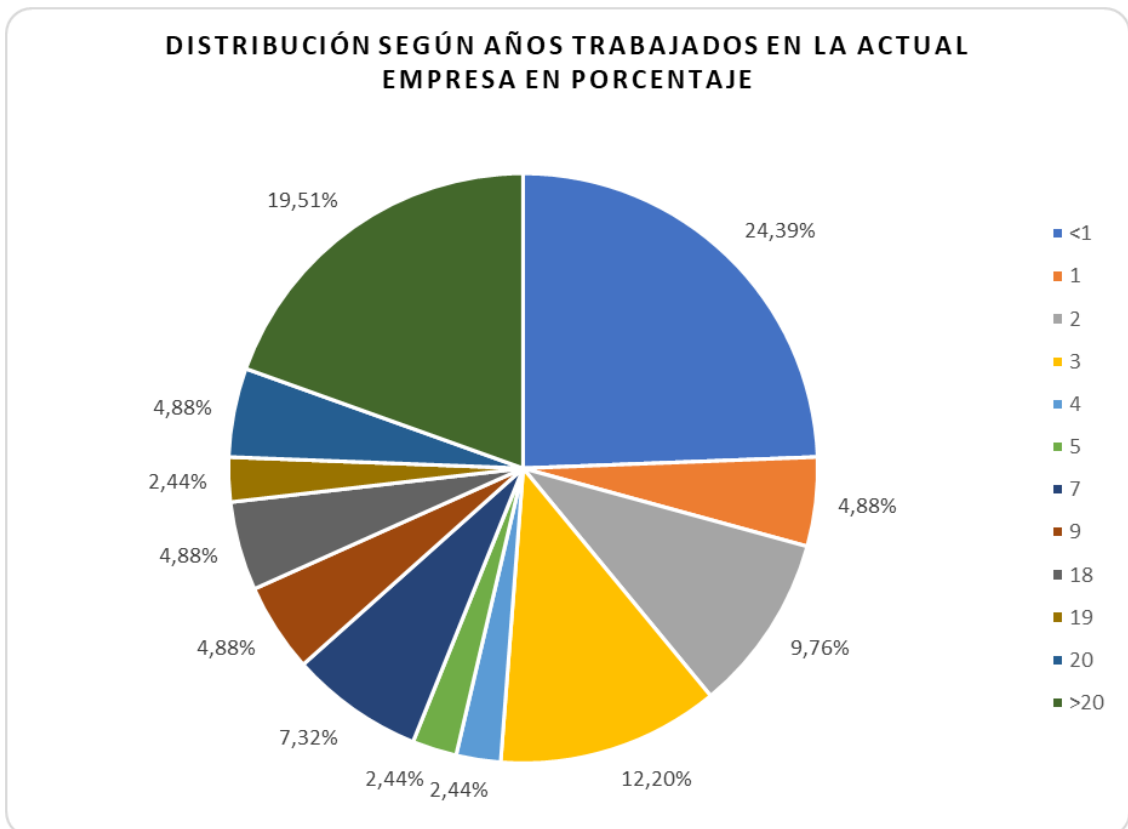
Finalmente, para los años trabajados en la actual empresa (Gráficos 12 y 13) tenemos un gran contraste. La respuesta más habitual ha sido “menos de 1 año” con 10 personas dentro de esta categoría (el 24,39% del total), seguida de “más de 20 años” con 8 personas (19,51% del total). Para el resto tenemos: “3 años” (5 personas); “2 años” (4 personas); “7 años” (3 personas); “9 años”, “1 año”, “18 años” y “20 años” respondido por 2 personas para cada categoría mencionada; y, finalmente, encontramos a 1 persona en dentro de las categorías “5 años”, “4 años” y “19 años”.

Gráfico 12. Distribución de la muestra en función de los años trabajados.



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 13. Distribución de la muestra porcentualmente según los años trabajados en la actual empresa.



Fuente: elaboración propia.

Para más información se añade el cuadro con todos los datos de manera exhaustiva, de donde se ha extraído toda la información recogida para la realización de las tablas dinámicas anteriormente expuestas (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Datos demográficos de la muestra.

DATOS DEMOGRÁFICOS								
ID	Género	Edad	¿Cuál es tu estado civil?	¿Tienes hijos?	Máximo nivel educativo alcanzado	Tamaño de la empresa donde trabaja actualmente	Tipo de contrato	¿Cuántos años lleva trabajando en su actual empresa?
1	Mujer	30	Soltero/a	No	Maestría	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	<1
2	Mujer	51	Casado/a	Sí	Bachillerato / COU, o equivalente	Mediana (entre 50 y 249 trabajadores)	A tiempo parcial	1
3	Mujer	33	Soltero/a	No	Maestría	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	<1
4	Mujer	31	Soltero/a	No	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo parcial	<1
5	Mujer	27	Soltero/a	No	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Mediana (entre 50 y 249 trabajadores)	A tiempo parcial	3
6	Hombre	30	Soltero/a	No	FP2 / Superior	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	3
7	Mujer	45	Soltero/a	No	Maestría	Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)	A tiempo completo	2
8	Mujer	50	Casado/a	No	Maestría	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	>20
9	Hombre	33	Casado/a	No	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Mediana (entre 50 y 249 trabajadores)	A tiempo completo	7
10	Mujer	42	Casado/a	Sí	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	19

11	Hombre	36	Con pareja de hecho	No	FP2 / Superior	Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)	A tiempo parcial	2
12	Mujer	49	Casado/a	Sí	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	<1
13	Hombre	38	Soltero/a	No	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)	A tiempo completo	7
14	Mujer	45	Casado/a	Sí	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo parcial	18
15	Hombre	38	Soltero/a	No	FP2 / Superior	Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)	A tiempo completo	3
16	Mujer	62	Casado/a	Sí	FP2 / Superior	Microempresa (entre 1 y 9 trabajadores)	A tiempo parcial	3
17	Hombre	58	Casado/a	Sí	FP1 / Medio	Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)	A tiempo completo	>20
18	Mujer	40	Casado/a	Sí	Bachillerato / COU, o equivalente	Mediana (entre 50 y 249 trabajadores)	A tiempo parcial	7
19	Hombre	32	Soltero/a	No	Maestría	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	2
20	Mujer	54	Con pareja de hecho	Sí	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)	A tiempo parcial	<1
21	Mujer	46	Soltero/a	No	Bachillerato / COU, o equivalente	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	>20
22	Mujer	60	Casado/a	Sí	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	>20
23	Mujer	28	Soltero/a	No	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	5
24	Hombre	50	Soltero/a	No	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)	A tiempo completo	9
25	Mujer	34	Soltero/a	No	Maestría	Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)	A tiempo completo	2

26	Hombre	32	Soltero/a	No	Bachillerato / COU, o equivalente	Mediana (entre 50 y 249 trabajadores)	A tiempo completo	<1
27	Mujer	52	Casado/a	No	ESO / BUP, o equivalente	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo parcial	18
28	Hombre	33	Soltero/a	No	Doctorado	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	4
29	Mujer	45	Con pareja de hecho	Sí	FP2 / Superior	Microempresa (entre 1 y 9 trabajadores)	A tiempo completo	>20
30	Hombre	48	Con pareja de hecho	Sí	FP1 / Medio	Microempresa (entre 1 y 9 trabajadores)	A tiempo completo	>20
31	Mujer	51	Casado/a	Sí	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	>20
32	Hombre	53	Soltero/a	No	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	20
33	Mujer	44	Casado/a	Sí	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)	A tiempo completo	9
34	Mujer	57	Casado/a	Sí	Maestría	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	1
35	Mujer	32	Soltero/a	No	FP2 / Superior	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	3
36	Hombre	46	Casado/a	No	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Mediana (entre 50 y 249 trabajadores)	A tiempo completo	20
37	Mujer	23	Soltero/a	No	Maestría	Mediana (entre 50 y 249 trabajadores)	A tiempo completo	<1
38	Mujer	57	Casado/a	Sí	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Mediana (entre 50 y 249 trabajadores)	A tiempo completo	>20
39	Mujer	25	Soltero/a	No	Grado / Licenciatura / Diplomatura	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo parcial	<1

40	Hombre	34	Soltero/a	No	Bachillerato / COU, o equivalente	Microempresa (entre 1 y 9 trabajadores)	A tiempo completo	<1
41	Hombre	42	Casado/a	Sí	FP2 / Superior	Grande (más de 250 trabajadores)	A tiempo completo	<1

Fuente: elaboración propia.

2.2. Instrumentos.

Para el presente trabajo de investigación se han empleado tres instrumentos de medición. Su aplicación ha sido posible mediante Google Forms, ya que tiene la ventaja de poder llegar a más candidatos y de índole más diversa, pudiendo enriquecer la muestra haciéndola más heterogénea y representativa ganando una mayor validez externa. Además, otra ventaja es la inmediatez y la posibilidad de realizar las pruebas desde cualquier parte del mundo y en cualquier momento.

2.2.1. *Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) de Brown y Ryan (2003).*

Esta escala posibilita la evaluación global de la capacidad *mindfulness*. Tiene excelentes propiedades psicométricas y la versión española del MAAS proporciona una buena fiabilidad y validez, con una alta consistencia interna e interdependencia de sus ítems, muy comparable a los resultados obtenidos por su versión original.

La escala MAAS es una medida autoinformada y unifactorial, que emplea un formato de respuesta tipo Likert de 6 puntos (1: casi siempre; 2: muy frecuentemente; 3: algo frecuente; 4: algo infrecuente; 6: casi nunca) y está compuesta por un total de 15 ítems. Esta escala no tiene ítems inversos y la puntuación total se obtiene mediante la suma de las puntuaciones obtenidas en los 15 ítems. Una mayor puntuación obtenida en el MAAS sugerirá una mayor capacidad de atención plena o consciente (*mindfulness*). En general, para la población no clínica las puntuaciones promedio están en torno a los 65 puntos (Brown y Ryan, 2003).

La MAAS es una medida autoinformada y unifactorial, que hace hincapié en el elemento fundamental del *mindfulness*: la variable atención/conciencia plena en el momento presente. Se ha decidido optar por esta escala porque es de fácil aplicación, resulta una medida sencilla y rápida, así como no requiere que la persona evaluada tenga nociones previas y/o experiencia con la meditación.

La consistencia interna global de la prueba es de 0,897 (α de Cronbach), comportándose de forma homogénea sin la existencia de ítems que resulten irrelevantes en la evaluación

(el valor obtenido mediante la corrección de Spearman-Brown para el coeficiente de fiabilidad de dos mitades fue de 0,865) (Tejedor et al., 2012).

No obstante, la MAAS debe aplicarse con cautela si se quiere emplear en intervenciones, puesto que parece sugerir que el MAAS no es un instrumento sensible al cambio pues no observaron diferencias significativas entre las puntuaciones obtenidas antes y después de una MBI (Tejedor et al., 2012). Afortunadamente, para este proyecto de investigación, sí resultaría útil puesto que su finalidad será exploratoria.

Finalmente, cabe destacar que la escala MAAS tiene como ventaja la brevedad en su aplicación, ya que, por ejemplo, otra escala que podría ser interesante de aplicar para medir el *mindfulness* es la *Five Facet Mindfulness Questionnaire* (FFMQ), ya que esta divide el *mindfulness* en cinco facetas pero el problema y la razón por la que se ha decidido no seleccionarla para el presente estudio es que está compuesta por 39 ítems (frente a los 15 que forman el MAAS), ya que limitaría la aplicación de otros cuestionarios por resultar demasiado extensa (mayor probabilidad de que la gente se fatigue o cumplimenten en menor medida los cuestionarios y escalas, por ende, mayor abandono).

2.2.2. *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) de Luthans, Youssef y Avolio (2007).

El PCQ-24 estudia el capital psicológico positivo el cual supone un estado de desarrollo psicológico positivo a nivel individual, caracterizado por la confianza, la esperanza, resiliencia y el optimismo (las cuatro dimensiones). Este cuestionario está formado por 24 ítems tipo Likert de 6 puntos (1. Muy en desacuerdo, 2. desacuerdo, 3. algo en desacuerdo, 4. algo de acuerdo, 5. de acuerdo, 6. muy de acuerdo), 6 ítems para cada dimensión del capital psicológico. Cabe destacar que los ítems número 13, 20 y 23 son de tipo inverso (Luthans et al., 2007).

Como se ha mencionado con anterioridad, el PCQ-24 estudia cuatro dimensiones del capital psicológico, las cuales vamos a explicar con un poco más de detenimiento (Luthans et al., 2007):

- Autoeficacia: esta dimensión alude a la confianza y creencia de que se es capaz de asumir considerados esfuerzos para la consecución exitosa de tareas que resulten difíciles o complejas (ítems 1-2-3-4-5-6)
- Esperanza: la realización de atribuciones de carácter positivo, tanto del éxito presente como el futuro, son las características que definen esta dimensión (ítems 7-8-9-10-11-12).

- Resiliencia: es una dimensión que expresa la capacidad de seguir adelante y recuperarse ante problemas y adversidades que puedan surgir en el camino al éxito (ítems 13-14-15-16-17-18).
- Optimismo: representa la capacidad de perseverar hacia las metas que uno se ha marcado, además de la capacidad para reconducirlas si fuese necesario para lograr el éxito (ítems 19-20-21-22-23-24).

Se ha observado que cuando estos cuatro componentes del capital psicológico positivo se combinan surge un factor principal de segundo orden. Dicho factor principal de segundo orden parece predecir con una mayor precisión el rendimiento y la satisfacción en comparación con los cuatro componentes de manera independiente (Luthans, et al., 2007). A pesar de esto, las cuatro dimensiones pueden tener valor per se, contribuyendo tanto de forma teórica como medible al constructo capital psicológico positivo.

La aplicación del PCQ-24 resulta de gran relevancia puesto que ha sido utilizado en el contexto de la psicología positiva, concretamente se ha focalizado en torno al término acuñado como comportamiento organizacional positivo.

Además, es un cuestionario ampliamente validado, existiendo además estudios realizados con muestras españolas, por tanto, se cuenta con la validación de este cuestionario en el contexto español. A nivel psicométrico, las puntuaciones de la versión española del PCQ-24 poseen una alta fiabilidad y una adecuada validez discriminante y convergente, midiendo de forma precisa el capital psicológico positivo (Azanza et al., 2014). En resumidas cuentas, las ventajas de emplear este cuestionario son múltiples.

2.2.3. **Escala de Compromiso Organizacional Revisado (ECO-R) de Meyer, Allen y Smith (1993).**

El compromiso organizacional podría definirse como un estado psicológico que expresaría el deseo (componente afectivo), la obligación (componente normativo) y necesidad (componente continuidad o instrumental) que tiene el trabajador por la colaboración y permanencia en la organización. Se dispone de una versión revisada traducida al español. El ECO-R está formado por 18 ítems, 6 para cada componente del compromiso organizacional. Seis de los ítems son de naturaleza inversa (ítems 1, 3, 10, 14, 15 y 18). La persona debe indicar el grado de acuerdo con cada uno de los ítems, por lo que se utiliza una escala tipo Likert de 7 puntos (1: Totalmente en desacuerdo; 2: Moderadamente en desacuerdo; 3: Débilmente en desacuerdo; 4: Ni de acuerdo ni desacuerdo; 5: Débilmente de acuerdo; 6: Moderadamente de acuerdo; 7: Totalmente de acuerdo) (Ortega & Martín, 2003).

- Compromiso afectivo: haría referencia al apego emocional que la persona tiene hacia la organización, además del grado de implicación que tiene (ítems 1-2-3-4-5-6).
- Compromiso de continuidad: también se conoce como compromiso calculado o continuo y reflejaría la necesidad de permanencia que tiene la persona dentro de la organización, desde un prisma más de tipo instrumental (ítems 7-8-9-10-11-12).
- Compromiso normativo: haría referencia a lo que es moralmente correcto, al deber que la persona tiene con respecto a permanecer dentro de la organización, es decir, a no abandonarla, actuando en congruencia con las normas y valores establecidos (ítems 13-14-15-16-17-18).

El CCO-R mide el vínculo del trabajador con respecto a la organización donde trabaja. Este vínculo es desglosado en tres dimensiones o estados psicológicos de los que se deriva el compromiso organizacional (Ortega & Martín, 2003). Resulta de gran utilidad para la elaboración de planes de intervención a nivel organizacional. Para este cuestionario autores como Ortega y Martín (2003) y Hernández y Millán (2016) recomiendan no emplear una puntuación global del cuestionario, ya que han observado correlaciones bajas y moderadas entre las tres escalas de la CCO, lo que parecería inclinarse más a que son medidas independientes con unas excelentes propiedades psicométricas, ya que existe una buena consistencia interna en las tres escalas de la CCO.

2.2.4. **Escala General de Satisfacción (*Overall Job Satisfaction Scale*) de Warr, Cook y Wall (1979).**

La Escala General de Satisfacción tiene como característica la medición del constructo de satisfacción laboral, así como recoger la respuesta afectiva dada por el individuo y relacionada con el contenido del propio empleo. La escala está formada por 15 ítems con respuesta tipo Likert de 7 puntos en base al grado de satisfacción (1: Muy insatisfecho; 2: Insatisfecho; 3: Moderadamente insatisfecho; 4: Ni satisfecho ni insatisfecho; 5: Moderadamente satisfecho; 6: Satisfecho; 7: Muy satisfecho). Puede ser una medida autoinformada.

Esta escala resulta de gran utilidad por su brevedad y gran robustez, además de posibilitar su aplicación a cualquier trabajador, independientemente de su puesto de trabajo y/o formación (facilidad de comprensión y vocabulario simple y accesible). Otro punto positivo es la obtención de una escala general y dos subescalas que harían referencia a la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca (basada en la teoría de los dos factores higiénicos de Herzberg):

- Satisfacción general (de 15 a 105 puntos): al ser una escala aditiva la puntuación general, es decir, la puntuación total de satisfacción laboral se consigue sumando la

puntuación para cada uno de los 15 ítems respondidos, donde se asigna un valor a cada uno de 1 a 7 puntos; una mayor puntuación representa una mayor satisfacción a nivel general.

- Satisfacción intrínseca (de 7 a 49 puntos): esta subescala formada por un total de siete ítems (ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14) abordaría aspectos relativos al reconocimiento que se obtiene por el trabajo, la responsabilidad y promoción, así como los relacionados con el contenido de la tarea/puesto.
- Satisfacción extrínseca (de 8 a 56 puntos): esta subescala estaría formada por ocho ítems (ítems 1, 2, 5, 7, 9, 11, 13 y 15) que abordan aspectos que hacen más referencia a la organización del trabajo tales como el salario remunerado y las condiciones físicas inherentes al empleo, entre otros.

Para este estudio se ha decidido medir la satisfacción general, ya que a pesar de ser un instrumento válido y fiable se ha observado la moderada falta de discriminación de los factores para la versión española (Boluarte, 2014) y ajustándose mejor a un modelo unidimensional de la satisfacción laboral (Arias et al., 2017), otorgándole mayor validez y confiabilidad.

2.3. Método.

Este estudio se caracteriza por ser un estudio correlacional que emplea metodología *ex-post-facto*, pues no existe una manipulación de variables *per se*. El objetivo es poder establecer predicciones acerca de las variables mencionadas. El nivel de confianza establecido es de 0,95.

Coefficiente de correlación de Pearson para explorar la relación lineal entre cada grupo de variables. El objetivo principal es analizar la intensidad y la dirección de la relación.

$H_0: \rho = 0$

$H_1: \rho \neq 0$

3. RESULTADOS.

El análisis de los resultados es una parte fundamental del TF. Hay que exponer los resultados más relevantes del trabajo empírico y mostrarlo en tablas y gráficos. Éstos deben ser numerados.

A continuación, se exponen las puntuaciones obtenidas para las diversas pruebas que han sido aplicadas a los participantes, de manera que sean más ilustrativa (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Puntuaciones en las pruebas.

PUNTUACIONES EN LAS PRUEBAS									
	<i>Mindful Attention Awareness Scale (MAAS)</i>	Escala de Compromiso Organizacional (ECO-R)			<i>Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24)</i>				Escala General de Satisfacción
ID	MAAS	Compromiso Afectivo (ECO-R)	Compromiso de Continuidad (ECO-R)	Compromiso Normativo (ECO-R)	Autoeficacia (PCQ-24)	Esperanza (PCQ-24)	Resiliencia (PCQ-24)	Optimismo (PCQ-24)	Satisfacción General
1	69	26	17	23	17	10	23	13	45
2	68	35	26	30	27	28	33	28	77
3	59	29	24	24	23	28	26	20	62
4	47	22	11	12	23	16	28	16	54
5	64	21	22	26	23	19	21	16	63
6	73	24	30	13	27	21	26	22	85
7	68	12	6	15	6	12	29	16	57
8	80	19	11	17	18	20	26	11	58
9	73	31	25	24	22	24	25	20	59
10	64	16	17	20	29	27	30	25	63
11	88	22	16	19	20	25	28	20	61
12	87	27	34	28	33	25	27	26	108
13	83	23	24	24	32	29	28	18	109
14	54	26	23	35	27	23	29	27	89
15	67	21	19	23	17	17	29	24	65
16	97	34	41	25	36	33	36	30	120
17	57	24	24	28	20	21	21	26	44

18	69	24	25	27	30	24	28	25	75
19	91	17	16	12	27	28	36	26	85
20	94	26	24	19	27	26	22	20	79
21	71	22	27	30	25	22	27	23	80
22	75	24	20	30	33	27	29	21	88
23	56	27	22	23	28	27	20	24	93
24	79	16	12	14	35	26	28	20	79
25	75	23	33	28	34	33	35	25	120
26	89	23	26	22	25	27	28	22	99
27	91	28	27	27	24	29	28	20	105
28	96	35	30	33	30	22	34	21	105
29	99	23	33	32	28	24	30	25	100
30	101	14	32	28	30	20	23	19	75
31	91	15	10	22	29	16	25	18	92
32	120	22	30	26	36	31	32	27	91
33	100	25	24	33	32	28	33	28	118
34	105	36	36	27	34	33	32	28	92
35	115	26	19	23	31	27	30	26	91
36	97	26	27	32	27	22	27	20	118
37	84	20	21	28	16	18	16	16	92
38	94	24	22	24	30	22	25	23	91
39	71	26	35	34	19	19	17	16	118

40	90	20	6	9	22	17	24	22	92
41	73	34	39	29	33	29	31	25	91

Fuente: elaboración propia.

3.1. Estadística descriptiva.

3.1.1. Dimensiones del ECO-R.

Las puntuaciones medias en las tres dimensiones son muy similares entre sí; estando situadas en compromiso afectivo en 24,1 puntos; en compromiso de continuidad en 23,56; y, finalmente en compromiso normativo en 24,34, la máxima, pero por muy poco.

En donde se presenta una mayor dispersión de las puntuaciones es en el compromiso de continuidad (8,49) donde además la puntuación mínima ha sido de 6 y la máxima de 41, frente a compromiso normativo (6,51 de desviación estándar) y compromiso afectivo (5,74 de desviación estándar). Ver Tabla 3.

Tabla 3. Índice descriptivo de las puntuaciones en las dimensiones de la CCO-R.

Escala de Compromiso Organizacional (CCO-R)					
<i>Compromiso Afectivo (ECO-R)</i>		<i>Compromiso de Continuidad (ECO-R)</i>		<i>Compromiso Normativo (ECO-R)</i>	
Media	24,10	Media	23,56	Media	24,34
Error típico	0,90	Error típico	1,33	Error típico	1,02
Mediana	24,00	Mediana	24,00	Mediana	25,00
Moda	26,00	Moda	24,00	Moda	28,00
Desviación estándar	5,74	Desviación estándar	8,49	Desviación estándar	6,51
Varianza de la muestra	32,89	Varianza de la muestra	72,05	Varianza de la muestra	42,43
Curtosis	0,04	Curtosis	-0,26	Curtosis	-0,23
Coefficiente de asimetría	0,21	Coefficiente de asimetría	-0,16	Coefficiente de asimetría	-0,60
Rango	24,00	Rango	35,00	Rango	26,00
Mínimo	12,00	Mínimo	6,00	Mínimo	9,00
Máximo	36,00	Máximo	41,00	Máximo	35,00

Suma	988,0	Suma	966,0	Suma	998,0
Cuenta	0	Cuenta	0	Cuenta	0
	41,00		41,00		41,00
Nivel de confianza (95,0%)	1,810	Nivel de confianza (95,0%)	2,679	Nivel de confianza (95,0%)	2,056

Fuente: elaboración propia.

3.1.2. MAAS.

Las puntuaciones medias en el MAAS se sitúan en 81,07. El coeficiente de asimetría es negativo, por lo que la curva está sesgada ligeramente hacia la izquierda (-0,44). La puntuación en la mitad de los participantes se situaría por debajo de 80 puntos. La diferencia entre la persona con la menor puntuación (menor nivel de *mindfulness*) y la que más (mayor nivel de *mindfulness*) es de 73 puntos. Además, la curtosis es platicúrtica. Ver Tabla 4.

Tabla 4. Índice descriptivo de las puntuaciones en el MAAS

<i>Mindful Attention Awareness Scale (MAAS)</i>	
MAAS	
Media	81,07
Error típico	2,64
Mediana	80,00
Moda	73,00
Desviación estándar	16,88
Varianza de la muestra	284,87
Curtosis	-0,44
Coeficiente de asimetría	0,15
Rango	73,00
Mínimo	47,00
Máximo	120,00
Suma	3324,00
Cuenta	41,00
Nivel de confianza (95,0%)	5,327

Fuente: elaboración propia.

3.1.3. PCQ-24.

Las puntuaciones medias más altas se observan en la resiliencia con 27,44 puntos de media en las respuestas de los participantes, seguido por la autoeficacia (26,46), hasta bajas las puntuaciones medias en esperanza y optimismo (23,78 y 21,90 respectivamente). Observar Tabla 5.

Tabla 5. Índice descriptivo de las puntuaciones en las dimensiones del PCQ-24.

<i>Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24)</i>							
<i>Autoeficacia (PCQ-24)</i>		<i>Esperanza (PCQ-24)</i>		<i>Resiliencia (PCQ-24)</i>		<i>Optimismo (PCQ-24)</i>	
Media	26,46	Media	23,78	Media	27,44	Media	21,90
Error típico	1,00	Error típico	0,86	Error típico	0,73	Error típico	0,70
Mediana	27,00	Mediana	24,00	Mediana	28,00	Mediana	22,00
Moda	27,00	Moda	27,00	Moda	28,00	Moda	20,00
Desviación estándar	6,43	Desviación estándar	5,48	Desviación estándar	4,69	Desviación estándar	4,45
Varianza de la muestra	41,30	Varianza de la muestra	30,08	Varianza de la muestra	21,95	Varianza de la muestra	19,84
Curtosis	1,07	Curtosis	-0,09	Curtosis	0,16	Curtosis	-0,40
Coefficiente de asimetría	-0,85	Coefficiente de asimetría	-0,44	Coefficiente de asimetría	-0,36	Coefficiente de asimetría	-0,39
Rango	30,00	Rango	23,00	Rango	20,00	Rango	19,00
Mínimo	6,00	Mínimo	10,00	Mínimo	16,00	Mínimo	11,00
Máximo	36,00	Máximo	33,00	Máximo	36,00	Máximo	30,00
Suma	1085,00	Suma	975,00	Suma	1125,00	Suma	898,00
Cuenta	41,00	Cuenta	41,00	Cuenta	41,00	Cuenta	41,00
Nivel de confianza (95,0%)	2,029	Nivel de confianza (95,0%)	1,731	Nivel de confianza (95,0%)	1,479	Nivel de confianza (95,0%)	1,406

Fuente: elaboración propia.

3.1.4. Overall Job Satisfaction Scale.

En cuanto a satisfacción general existe una variabilidad considerable dentro de la muestra (21,06), donde la puntuación máxima obtenida ha sido 120 y la mínima 44. Las puntuaciones medias están en 85,07 y presenta asimetría negativa. Ver Tabla 6.

Tabla 6. Índice descriptivo de las puntuaciones en Satisfacción General.

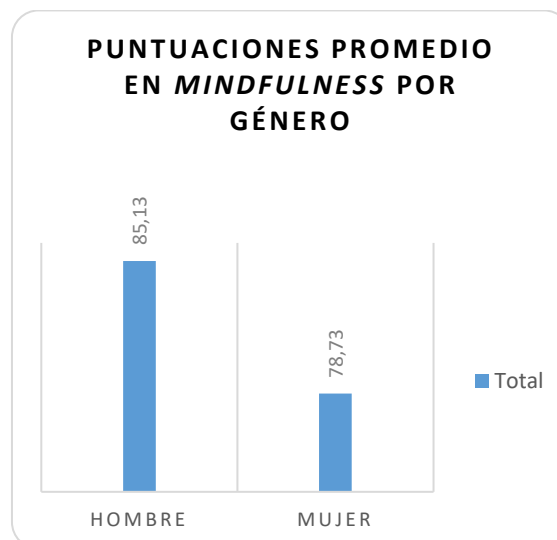
Escala General de Satisfacción	
<i>Satisfacción General</i>	
Media	85,07
Error típico	3,29
Mediana	89,00
Moda	92,00
Desviación estándar	21,06
Varianza de la muestra	443,42
Curtosis	-0,76
Coefficiente de asimetría	-0,11
Rango	76,00
Mínimo	44,00
Máximo	120,00
Suma	3488,00
Cuenta	41,00
Nivel de confianza (95,0%)	6,647

Fuente: elaboración propia.

3.2.4. Diferenciación por género en las puntuaciones.

Para las puntuaciones del MAAS observamos que la puntuación promedio en *mindfulness* es más elevada en hombres, 85,13, en comparación con las mujeres que es de 78,73 puntos.

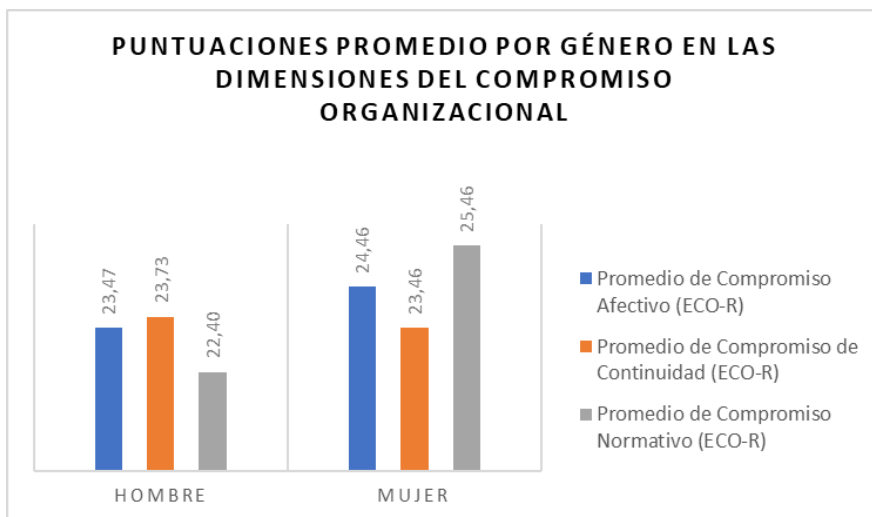
Gráfico 14. Puntuaciones medias en base al género en *mindfulness*.



Fuente: elaboración propia.

Para las puntuaciones promedio de la ECO-R observamos que las mujeres obtienen mayores puntuaciones en compromiso normativo (25,46 frente a 22,40) así como en compromiso afectivo (24,46 frente a 23,47). Sin embargo, para el compromiso de continuidad prácticamente no hay diferencias, teniendo los hombres puntuaciones medias de 23,73 frente a 23,46.

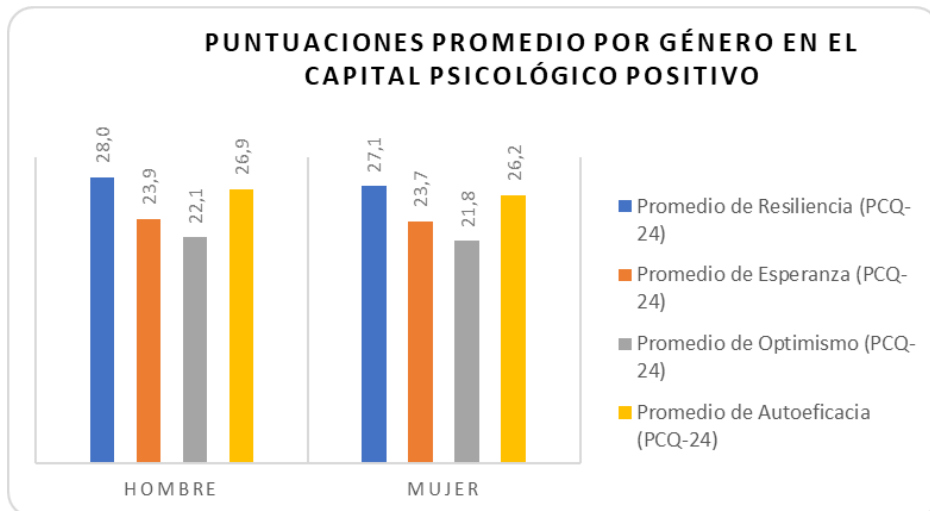
Gráfico 15. Puntuaciones promedio en base al género en cuanto a compromiso organizacional.



Fuente: elaboración propia.

En cuando al PCQ-24, las puntuaciones promedio también son bastante similares en ambos géneros. Los hombres han obtenido unas puntuaciones medias de 26,9 para la autoeficacia, 23,9 para la esperanza, 28 para la resiliencia y de 22,1 para el optimismo y las mujeres puntuaciones medias de 26,2, 23,7, 27,1 y 21,8 respectivamente. Las puntuaciones más altas se dan en resiliencia para ambos, siendo las más bajas en optimismo.

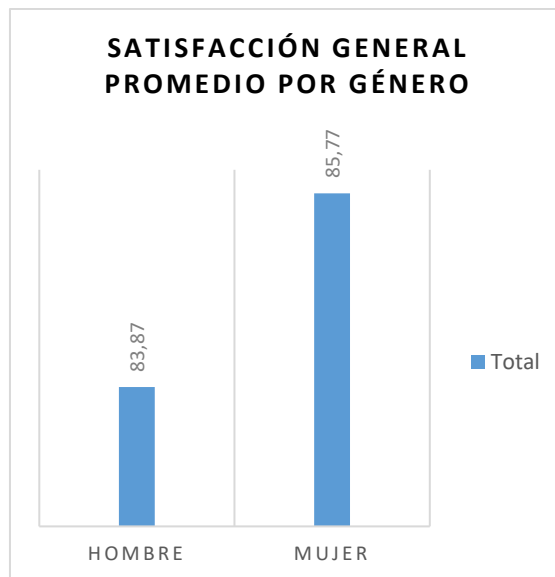
Gráfico 16. Puntuaciones medias en base al género en capital psicológico positivo.



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, para la *Overall Job Satisfaction Scale*, las puntuaciones medias son más elevadas en las mujeres, con una diferencia de 1,9 puntos (85,77 frente a 83,87).

Gráfico 17. Satisfacción general promedio en base al género.



Fuente: elaboración propia

3.2. Estadística inferencial.

3.2.1. Coeficiente de correlación de Pearson.

Como se ha mencionado con anterioridad, para poder establecer si existe relación o no y de qué manera (directa o inversa) entre el *mindfulness* y las diversas variables

(dimensiones del capital psicológico positivo, dimensiones del compromiso organizacional y satisfacción general) se ha optado por emplear el coeficiente de correlación de Pearson. Ver los datos que se muestran en la Tabla 7.

Tabla 7. Coeficiente de correlación.

	MAAS	Compromiso Afectivo (ECO-R)	Compromiso de Continuidad (ECO-R)	Compromiso Normativo (ECO-R)	Autoeficacia (PCQ-24)	Esperanza (PCQ-24)	Resiliencia (PCQ-24)	Optimismo (PCQ-24)	Satisfacción General
MAAS	1								
Compromiso Afectivo (ECO-R)	0,058	1							
Compromiso de Continuidad (ECO-R)	0,250	0,638	1						
Compromiso Normativo (ECO-R)	0,096	0,468	0,653	1					
Autoeficacia (PCQ-24)	0,428	0,320	0,504	0,257	1				
Esperanza (PCQ-24)	0,335	0,458	0,549	0,239	0,733	1			
Resiliencia (PCQ-24)	0,296	0,240	0,194	0,026	0,489	0,553	1		

Optimismo (PCQ-24)	0,240	0,396	0,470	0,282	0,604	0,662	0,584	1
Satisfacción General	0,506	0,293	0,530	0,424	0,553	0,484	0,272	0,366

Fuente: elaboración propia.

Los datos del coeficiente de correlación apuntan a que existe una relación directa o positiva entre diversas variables del estudio.

A continuación, se describirán las principales observaciones en cuanto al nivel de *mindfulness* (puntuaciones en el MAAS) y su relación con las variables satisfacción general (puntuaciones en el *Overall Job Satisfaction Scale*), dimensiones del CCO-R (puntuaciones en las dimensiones compromiso normativo, de continuidad y afectivo) y PCQ-24 (puntuaciones en las dimensiones optimismo, esperanza, resiliencia y autoeficacia):

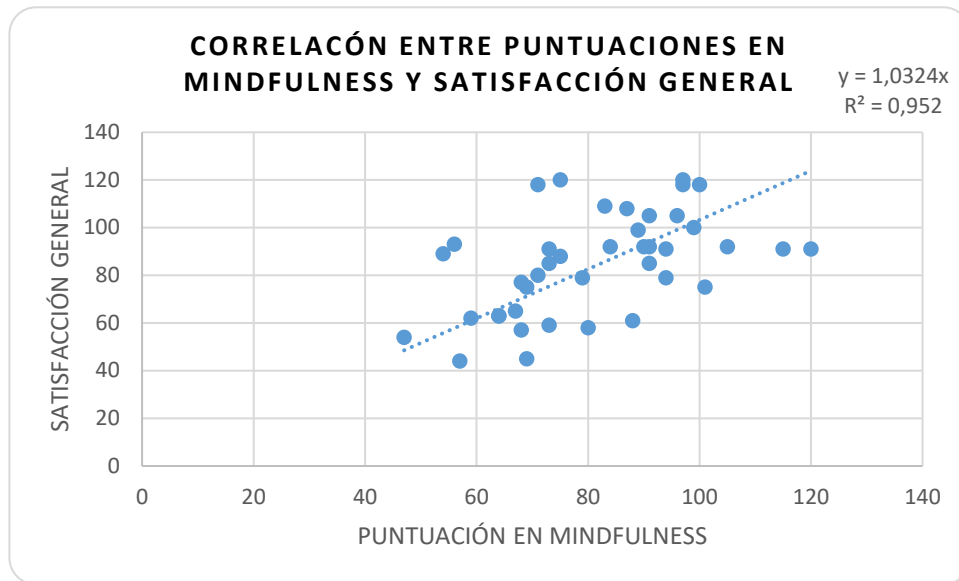
Destacaría la existencia de una correlación moderadamente fuerte (valores de más de 0,50), directa y positiva, entre el nivel de *mindfulness* y la satisfacción general en el trabajo (0,506). Ver Gráfico 1 donde se muestra el diagrama de dispersión para ambas variables.

Además, existen correlaciones moderadas (valores entre 0,30 y 0,50) entre el nivel de *mindfulness* y la autoeficacia percibida, así como la esperanza (factores del PCQ-24), con valores alcanzados de 0,428 y 0,335 respectivamente.

Las correlaciones que son positivas y directas pero débiles (valores entre 0,10 y 0,29) se observan con respecto a las otras dos dimensiones del PCQ-24 restantes, con 0,296 para la resiliencia y el nivel de *mindfulness* y de 0,240 para el optimismo y el nivel de *mindfulness*. También existiría una relación débil entre nivel de *mindfulness* y compromiso de continuidad en la organización.

Por último, existe correlación prácticamente inexistente entre el nivel de *mindfulness* y el compromiso normativo (0,096), así como con el compromiso afectivo (0,058), ambas dimensiones del CCO-R.

Gráfico 1. Puntuaciones en *mindfulness* y satisfacción general (Diagrama de dispersión).



Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN.

El principal objetivo del estudio ha sido poder arrojar luz en cuanto a si existiría o no existiría relación entre la variable *mindfulness* y el capital psicológico positivo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Es decir, poder conocer su papel en relación con estas variables. En resumidas cuentas, los datos derivados del análisis de datos apuntan a que existe una relación directa o positiva entre los niveles de *mindfulness* y algunas variables estudiadas.

En cuanto a la primera hipótesis (I), se rechaza la hipótesis nula a favor de la existencia de correlación moderadamente fuerte entre el nivel de *mindfulness* y nivel de satisfacción general en el trabajo. En congruencia con el resultado de Hülshager et al. (2013), que encontraron relacionados *mindfulness* y satisfacción laboral (positivamente con *mindfulness* rasgo como con el *mindfulness* estado).

En cuanto a la segunda hipótesis (II) establecida, se rechaza la hipótesis nula, ya que los datos obtenidos indican que existe una relación directa, positiva, entre el nivel de *mindfulness* y el capital psicológico positivo (resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia). Este resultado estaría en la misma línea que los de Roche et al. (2014), que han relacionado nivel de *mindfulness* y capital psicológico positivo.

Finalmente, en cuanto la tercera hipótesis (III) se acepta la hipótesis nula, al haberse observado que no existe, a nivel general, una relación entre el nivel de *mindfulness* y el compromiso organizacional. No se han encontrado investigaciones que estudien la relación entre ambas variables, sí compromiso a nivel de tarea o puesto de trabajo, así como el *engagement* con el trabajo; pero no en sí con la organización.

A pesar de esto, y, como se ha observado, el *mindfulness* sí se relaciona con la satisfacción general y el capital psicológico positivo, especialmente dentro de este con la esperanza y la autoeficacia. Es por ello por lo que, implementar estrategias que se focalicen en aumentar los niveles de *mindfulness* podría traer consigo beneficios, como, por ejemplo, en el hecho de tener dentro de la organización a trabajadores más saludables y satisfechos con su trabajo.

En cuanto a su utilidad. En primer lugar, podría facilitar la gestión del estrés de los trabajadores, pudiendo reducir el coste que p. ej. el absentismo laboral supone a las organizaciones (hablamos de millones de euros anuales que suponen en pérdidas el estrés laboral). En segundo lugar, podremos favorecer el crecimiento y desarrollo de los empleados que resultan estratégicos para la organización por su alto potencial: potenciando el liderazgo, la autoconsciencia sobre sus fortalezas y debilidades, así como una visión/mentalidad más abierta y flexible. En tercer lugar, se podría facilitar el compromiso de continuidad y aumentar la satisfacción general, lo cual es muy relevante en determinados tipos de trabajos en los que existe un alto nivel de estrés y *burnout*. Por último, y algo que considero esencial en el contexto global actual, es que puede ser una oportunidad para ayudar a los empleados a adoptar posturas menos defensivas en cuanto al cambio organizacional (menor resistencia al cambio, mayor apertura), es decir, afrontarlos de una manera óptima, pues el *mindfulness* puede reducir el estrés relacionado a los sentimientos de pérdida de control.

Este último punto relacionado con el cambio organizacional lo veo crucial en la actualidad, sobre todo con la imperante economía del conocimiento y la globalización, que obliga a las empresas a estar en continua renovación y adaptación en un entorno ambiguo, hostil y cambiante. Es indispensable que las personas encajen y se alineen con este *mindset* si lo que se busca es la ventaja competitiva y la sostenibilidad y prosperidad a largo plazo de la organización.

En cuanto a las limitaciones devenidas por las propias características del estudio, una de las mayores limitaciones encontradas ha sido la que viene dada por el tamaño de la muestra, la cual es de tamaño muy reducido, 41 participantes. El tamaño reducido de la muestra dificultaría realizar generalizaciones de las conclusiones sacadas del estudio. Además, si bien es cierto que el coeficiente de correlación ha sugerido que existen correlaciones positivas moderadamente fuertes entre determinadas variables, lo cual es un punto positivo puesto que el tamaño reducido

de la muestra tiende a dificultar ver esta serie de fenómenos, es cierto que precisamente por su tamaño la muestra pierde representatividad y se vuelven menos generalizables las inferencias. Es necesario, por tanto, poder realizar estudios más exhaustivos y con un mayor tamaño muestral. Además, se ha optado por realizar como análisis de datos el coeficiente de correlación con los problemas que eso entraña. Correlación no implica causalidad, por tanto, no podemos hacer afirmaciones de tipo causal. Este abordaje no puede aportar una visión que se aleje más allá de una afirmación sobre la relación entre variables analizadas.

Por otra parte, el presente estudio se ha centrado a nivel individual, en la persona y las variables disposicionales de esta (búsqueda de relación entre las puntuaciones en *mindfulness* y el capital psicológico positivo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de la persona), dejando de lado el papel del propio contexto y ambiente (por ejemplo, las características de la organización o del puesto de trabajo), o la interacción entre ambas variables, disposicionales y ambientales. Por lo cual podría quedarse un tanto parco. Sería interesante tenerlo en cuenta a la hora de realizar futuras investigaciones.

CONCLUSIONES.

Basándose en los apartados anteriores, resultados y discusión, son varias las conclusiones que se extraen. En primer lugar, existe una relación moderadamente fuerte entre el nivel de *mindfulness* y la satisfacción laboral general experimentada en el trabajo. En la misma dirección, podemos afirmar que se ha observado relación, aunque en menor medida que la satisfacción general laboral, entre nivel de *mindfulness* y el capital psicológico positivo (especialmente existe una relación moderada entre *mindfulness* y las dimensiones autoeficacia y esperanza). En contraste, debemos concluir que, si bien es cierto que la dimensión compromiso de continuidad tiene una relación débil, no existiría correlación entre el nivel de *mindfulness* y compromiso afectivo y normativo, por lo que no podemos afirmar a nivel general que exista correlación entre *mindfulness* y compromiso organizacional.

Para futuros abordajes podría ser interesante estudiar de manera más profunda la satisfacción laboral y el *mindfulness*. Lo cierto es que la variable que más frecuentemente se relaciona positivamente con el resto de las variables es la satisfacción general en el trabajo y podría resultar de interés darle un papel protagónico en futuros proyectos, ya que se relaciona de manera directa y positiva con el nivel de *mindfulness*, la autoeficacia y el compromiso de continuidad en la organización (relación moderadamente fuerte); además de con el compromiso normativo, la resiliencia, el optimismo y la esperanza (relación moderada). También podría aportar valor en un futuro elaborar una intervención basada en *mindfulness* estudiando el impacto que esta tendría

en la satisfacción general, así como en las variables mencionadas del PCQ-24 con un estudio pre-test y post-test.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arias, W., L., Rivera, Ceballos, K., D. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Revista de Avances en Psicología*, 3(2), 79-85.
- Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J. A., & Molero, F. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1). <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Biswal, K., & Srivastava, K. B. L. (2022). Mindfulness-based practices, psychological capital, burnout and performance anxiety. *Development and Learning in Organizations*, 36(6), 4-7. <https://doi.org/10.1108/dlo-10-2021-0188>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80. <https://doi.org/10.20453/rmh.v25i2.249>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Culibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Goilean, C., Gracia, F. J., Tomás, I. T., & Subirats, M. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. *Papeles Del Psicólogo* -

Psychologist Papers, 41(2).

<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2929>

Hedayat, A., Sogolitappeh, F. N., Shakeri, R., Abasifard, M., & Khaledian, M. (2018). Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 81, 30-38. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.81.30>

Hernández, E. S., & Millán, L. V. R. (2016). Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la Escala de Compromiso Organizacional usando el Modelo de Ecuaciones Estructurales. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 27(1), 166-182.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5891719.pdf>

Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325. <https://doi.org/10.1037/a003131>

Joo, B., & Lee, H. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM*, 5(2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-04-2015-0011>

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 339-366.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with performance

and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>

Ortega, V., & Martín, M. A. (2003). Adaptación al castellano de la versión revisada de las Commitment Scales de Meyer, Allen y Smith (1993). *Universidad de Granada*. https://www.researchgate.net/profile/Virgilio-Ortega/publication/277715343_Adaptacion_al_castellano_de_la_version_revisada_de_las_Commitment_Scales_de_Meyer_Allen_y_Smith_1993/links/5571798908aecb2f587c4200/Adaptacion-al-castellano-de-la-version-revisada-de-las-Commitment-Scales-de-Meyer-Allen-y-Smith-1993.pdf

Oscá, A., Palací, F. J., Moriano, J. A., & Lisbona, A. (2016). Las organizaciones saludables. En *Nuevas perspectivas en psicología de las organizaciones*. Sanz y Torres.

Pareja, M. Á. V. (2006). Mindfulness (presencia reflexiva y atenta). *Psicología conductual = behavioral psychology: Revista internacional de psicología clínica y de la salud*, 14(3), 433-452. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2189626>

- Pareja, M. Á. V. (2006). Mindfulness (presencia reflexiva y atenta). *Psicología conductual = behavioral psychology: Revista internacional de psicología clínica y de la salud*, 14(3), 433-452.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2189626>
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476-489.
<https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. C. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.
<https://doaj.org/article/4813b7916d544f7bbdc8eb52e35f800e>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785-822.
<https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Siegel, R., D., Germer, C., K., & Olendzki, A. (2009). Mindfulness: What Is It? Where Did It Come From? En *Clinical Handbook of Mindfulness* (pp. 17-37). Springer Science & Business Media. https://doi.org/10.1007/978-0-387-09593-6_2

- Siegel, R., D., Germer, C., K., & Olendzki, A. (2009). Mindfulness: What Is It? Where Did It Come From? En *Clinical Handbook of Mindfulness* (pp. 17-37). Springer Science & Business Media. https://doi.org/10.1007/978-0-387-09593-6_2
- Soto, M. F., Rubio, P. L., & Uribe, E. F. G. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 23. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i29.16066>

ANEXOS.

ANEXO I.



Estudio sobre la relevancia del mindfulness en el ámbito laboral

El siguiente formulario ha sido diseñado únicamente con propósitos educativos, para la realización del Trabajo de Fin de Máster (TFM) del máster en Gestión y Dirección de RR. HH..

El objetivo del presente proyecto es estudiar la relación que tiene el mindfulness de los trabajadores con la satisfacción laboral, el capital psicológico positivo y el compromiso organizacional. El tiempo invertido en rellenar el formulario completo será de 25 minutos aproximadamente. El formulario está compuesto por varios test con respuesta tipo Likert.

Los únicos **requisitos** para su cumplimentación: estar **trabajando actualmente por cuenta ajena**.

Se garantiza el anonimato y la total confidencialidad de las respuestas dadas.

La participación es totalmente voluntaria.

Muchas gracias por su colaboración y tiempo.

icia.lo.veiga@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

Al marcar esta casilla estará consintiendo su participación voluntaria en el estudio: *

Consiento mi participación en este estudio (he sido informado de los objetivos y metodología del presente estudio aceptando mi participación voluntaria)



¿Está actualmente trabajando como trabajador por cuenta ajena? *

- Sí
- No

Siguiente

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios





Estudio sobre la relevancia del mindfulness en el ámbito laboral

icia.lo.veiga@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

Algunos datos de interés antes de comenzar

Datos sociodemográficos a considerar para el estudio

Género *

- Hombre
- Mujer
- No binario
- Otro

Edad *

Tu respuesta



¿Cuál es tu estado civil? *

- Soltero/a
- Casado/a
- Con pareja de hecho
- Divorciado/a o separado/a
- Viudo/a

¿Tienes hijos? *

- Sí
- No

Máximo nivel educativo alcanzado *

- Educación primaria / EGB, o equivalente
- ESO / BUP, o equivalente
- FP1 / Medio
- Bachillerato / COU, o equivalente
- FP2 / Superior
- Grado / Licenciatura / Diplomatura
- Maestría
- Doctorado



Tamaño de la empresa donde trabaja actualmente *

- Microempresa (entre 1 y 9 trabajadores)
- Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores)
- Mediana (entre 50 y 249 trabajadores)
- Grande (más de 250 trabajadores)

Tipo de contrato *

- A tiempo completo
- A tiempo parcial

¿Cuántos años lleva trabajando en su actual empresa? *

Elige

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios





Estudio sobre la relevancia del mindfulness en el ámbito laboral

icia.lo.veiga@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

PCQ

Para contestar indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada declaración, donde:
1 (Muy en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Algo en desacuerdo), 4 (Algo de acuerdo), 5 (De acuerdo), 6 (Muy de acuerdo)



1. Me siento seguro de analizar un problema a largo plazo para encontrar una solución. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

2. Me siento seguro al representar mi área de trabajo en reuniones con la gerencia. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



3. Me siento seguro contribuyendo a la discusión sobre la estrategia de la organización. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

4. Me siento seguro ayudando a establecer objetivos/metast en mi área de trabajo. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



5. Me siento seguro de contactar a personas ajenas a la organización (por ejemplo, proveedores, clientes) para discutir problemas. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

6. Me siento seguro presentando información a un grupo de colegas. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



7. Si me encuentro en horario de trabajo, podría pensar en muchas maneras de salir de él. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

8. En este momento, estoy enérgicamente persiguiendo mis objetivos de trabajo. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



9. Hay muchos caminos alrededor de cualquier problema. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

10. En este momento me veo como una persona exitosa en el trabajo. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



11. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis objetivos de trabajo actuales. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

12. En este momento, estoy cumpliendo con los objetivos de trabajo que me he propuesto. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



13. Cuando tengo un retraso en el trabajo, tengo problemas para recuperarme de él y seguir adelante. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

14. Por lo general, manejo las dificultades de una forma u otra en el trabajo. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



15. Puedo estar "solo" (independiente) en mi trabajo, si tengo que hacerlo. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

16. Suelo tomar con calma las cosas estresantes de mi trabajo. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



17. Puedo superar momentos difíciles en el trabajo porque he tenido dificultades *
antes.

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

18. Siento que puedo manejar muchas cosas a la vez en este trabajo. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



19. Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, generalmente espero lo mejor. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

20. A pesar de que algo pueda ir mal en el trabajo, de todas formas, lo haré. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



21. Siempre miro el lado positivo de las cosas con respecto a mi trabajo. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

22. Soy optimista sobre lo que me sucederá en el futuro con respecto a mi trabajo. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo



23. En el trabajo, las cosas nunca funcionan como yo quiero. *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

24. Enfoco el trabajo a la frase: "no hay mal que por bien no venga". *

Muy en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

Muy de acuerdo

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)



Google Formularios





Estudio sobre la relevancia del mindfulness en el ámbito laboral

icia.lo.veiga@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

MAAS

Para contestar debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones presentadas a continuación, donde:

1 (Casi siempre), 2 (Muy frecuentemente), 3 (Algo frecuente), 4 (Algo infrecuente), 5 (Muy infrecuente), 6 (Casi nunca).



1. Podría sentir una emoción y no ser consciente de ella hasta más tarde. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca

2. Rompo o derramo cosas por descuido, por no poner atención, o por estar pensando en otras cosas. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca



3. Encuentro difícil estar centrado en lo que está pasando en el presente. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca

4. Tiendo a caminar rápido para llegar a donde voy sin prestar atención a lo que experimento durante el camino. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca



5. Tiendo a no darme cuenta de sensaciones de tensión física o de incomodidad * hasta que realmente captan mi atención.

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca

6. Me olvido del nombre de una persona tan pronto me lo dicen por primera vez. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca



7. Parece como si "funcionara en automático" sin demasiada consciencia de lo que estoy haciendo. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca

8. Hago las actividades con prisas, sin estar realmente atento a ellas. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca



9. Me concentro tanto en la meta que deseo alcanzar que pierdo contacto con lo *
que estoy haciendo para alcanzarla.

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca

10. Hago trabajos o tareas automáticamente, sin darme cuenta de lo que estoy *
haciendo.

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca



11. Me encuentro a mí mismo escuchando a alguien por una oreja y haciendo otra cosa al mismo tiempo. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca

12. Conduzco en "piloto automático" y luego me pregunto por qué fui allí. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca



13. Me encuentro absorto acerca del futuro o del pasado. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca

14. Me descubro haciendo cosas sin prestar atención. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca



15. Pico sin ser consciente de que estoy comiendo. *

Casi siempre

1

2

3

4

5

6

Casi nunca

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios





Estudio sobre la relevancia del mindfulness en el ámbito laboral

icia.lo.veiga@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

ECO-R

Para contestar indique la opción que mejor refleje su opinión, donde:

1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (Moderadamente en desacuerdo), 3 (Débilmente en desacuerdo), 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 5 (Débilmente de acuerdo), 6 (Moderadamente de acuerdo), 7 (Totalmente de acuerdo).



1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo

2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo



3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo

4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo



5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo

6. Sería muy feliz si trabajase el resto de mi vida en esta organización. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo



7. Me sentiría culpable si renunciase a mi organización en este momento. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo

8. Esta organización merece mi lealtad. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo



9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo

10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo



11. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo

12. Esta organización significa mucho para mí. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo



13. Le debo muchísimo a mi organización. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo

14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo



15. No me siento parte de mi organización. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo

16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo



17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo

18. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

6

7

Totalmente de acuerdo



Atrás

Siguiente

Borrar fórmula





Estudio sobre la relevancia del mindfulness en el ámbito laboral

icia.lo.veiga@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

Escala de Satisfacción Laboral General

Para contestar indique la opción que mejor refleje su opinión, donde:

1 (Muy insatisfecho), 2 (Insatisfecho), 3 (Moderadamente insatisfecho), 4 (Ni satisfecho ni insatisfecho), 5 (Moderadamente satisfecho), 6 (Satisfecho), 7 (Muy satisfecho).



1. Condiciones físicas del trabajo. *

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo. *

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho



3. Tus compañeros de trabajo. *

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho. *

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho



5. Tu superior inmediato. *

Muy insatisfecho

1 2 3 4 5 6 7

Muy satisfecho

6. Responsabilidad que se te ha asignado. *

Muy insatisfecho

1 2 3 4 5 6 7

Muy satisfecho



7. Tu salario. *

Muy insatisfecho

1 2 3 4 5 6 7

Muy satisfecho

8. La posibilidad de usar tus capacidades, *

Muy insatisfecho

1 2 3 4 5 6 7

Muy satisfecho



9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa. *

Muy insatisfecho

1 2 3 4 5 6 7

Muy satisfecho

10. Tus posibilidades de promocionar. *

Muy insatisfecho

1 2 3 4 5 6 7

Muy satisfecho



11. El modo en que tu empresa está gestionada. *

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

12. La atención que se presta a las sugerencias que haces. *

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho



13. Tu horario de trabajo. *

Muy insatisfecho

1 2 3 4 5 6 7

Muy satisfecho

14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo. *

Muy insatisfecho

1 2 3 4 5 6 7

Muy satisfecho



15. Tu estabilidad en el empleo. *

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios





Estudio sobre la relevancia del mindfulness en el ámbito laboral

icia.lo.veiga@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido



Hemos llegado al final del cuestionario

¡Muchas gracias por su participación, el estudio es posible gracias a gente como usted!

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

