

**Desarrollo de una Cultura Organizacional Positiva (COPo) hacia el bienestar, la resiliencia y la innovación corporativa. Una propuesta de investigación-acción en el entorno empresarial relevante del Área Industrial de Almussafes.**

Esta tesis tiene como objetivo principal expandir el conocimiento en Psicología Organizacional Positiva, definiendo y operativizando la "Cultura Organizacional Positiva" y estudiando su relación con variables psicosociales mediante Intervenciones Psicológicas Positivas (IPP). Para ello, se abordan tres preguntas de investigación:

**Reto de investigación 1:** ¿Cuál es el estado actual de la literatura sobre la Cultura Organizacional y las Intervenciones Psicológicas Positivas?

**Reto de investigación 2:** ¿Cómo se conceptualiza y cómo se operativiza la Cultura Organizacional Positiva?

**Reto de investigación 3:** ¿Qué impacto tienen las Intervenciones Psicológicas Positivas de Survey Feedback Appreciativo, Líder Coach y Emocionalidad Saludable en la Cultura Organizacional Positiva y en las variables psicosociales del Modelo HERO en una empresa del sector industrial?

A lo largo de los capítulos de esta tesis, estos desafíos han sido abordados a través de una revisión sistemática (Capítulo 2) y dos estudios empíricos (Capítulos 3 y 4). En primer lugar, el Capítulo 2 presenta una revisión que relaciona la Cultura Organizacional y las Intervenciones Psicológicas Positivas en función del sector al que pertenecen y del nivel IGLO (Individual, Grupal, Líder y Organizacional) en el que están enfocadas. El Capítulo 3 presenta la construcción y validación de la Escala de Cultura Organizacional Positiva (Escala COPo). Por último, el capítulo 5 expone un proceso de investigación-acción en el que se evalúa el impacto de tres Intervenciones Psicológicas Positivas (Survey Feedback Appreciativo, Líder Coach y Emocionalidad

Saludable) en variables psicosociales y culturales. Estos capítulos quedan enmarcados por una introducción general (Capítulo 1) y conclusiones generales finales (Capítulo 5). En general, los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas apoyan el objetivo central de la tesis y corroboran las hipótesis planteadas. Asimismo, ofrecen una valiosa contribución al conocimiento sobre la Cultura Organizacional Positiva y su relevancia en las organizaciones, aportando evidencia empírica de su efecto positivo en variables vinculadas al bienestar.

## **Capítulo 2: Cultura organizacional e intervenciones psicológicas positivas:**

### **Entendiendo el concepto de cultura organizacional positiva usando una revisión sistemática.**

La revisión sistemática realizada en el Capítulo 2 destaca que la cultura organizacional juega un papel crucial en los resultados organizacionales así como en variables psicosociales relacionadas con el bienestar de los trabajadores. Al influir en la percepción de los trabajadores sobre el entorno laboral, la cultura organizacional impacta variables como la satisfacción laboral, el conflicto de roles y el compromiso, entre otras. Las intervenciones centradas en la cultura organizacional han mostrado resultados prometedores, sobre todo en la creación de ambientes laborales saludables y resilientes, como lo establece el Modelo HERO.

Los resultados del análisis de los 39 estudios empíricos incluidos en este estudio destacan los resultados obtenidos al aplicar diferentes intervenciones psicológicas positivas (IPP) en sectores como la salud, la industria y el sector público. En el sector salud, las IPP mejoraron el apoyo social, la autonomía del personal y la percepción de un entorno de trabajo respetuoso. En la industria, estas intervenciones tuvieron un impacto significativo en la salud psicológica y el desempeño laboral. En el sector

público, se observaron mejoras en el control del trabajo y el compromiso de los empleados.

En conclusión, las PPI tienen un impacto positivo en la cultura organizacional, promoviendo el bienestar y mejorando el rendimiento organizacional. Sin embargo, se necesitan más investigaciones en sectores como la educación y más estudios que consideren los niveles de intervención, como el liderazgo y las políticas organizacionales, para lograr una visión integral de la cultura organizacional positiva.

### **Capítulo 3: Desarrollo y validación de la Escala de Cultura Organizacional Positiva (E-COPo).**

Los resultados obtenidos en este estudio destacan la validación de la Escala de Cultura Organizacional Positiva (E-COPo), un instrumento diseñado para medir las distintas dimensiones de la cultura organizacional positiva a través de comportamientos observables. La E-COPo se compone de seis factores: comunicación y apoyo abierto (OC&S), conocimiento estratégico (SK), confianza y colaboración (T&C), orientación al aprendizaje (LO), reconocimiento (REC) y resiliencia (RES), todos los cuales mostraron altos niveles de consistencia interna, con valores alfa y omega por encima de los umbrales recomendados.

El análisis factorial confirmatorio (CFA) corroboró que el modelo de seis factores se ajusta mejor que un modelo de un solo factor, con índices de ajuste excelentes, como el Comparative Fit Index (CFI) y el Incremental Fit Index (IFI) por encima de 0.90. Esto demuestra la validez y fiabilidad del instrumento, confirmando que mide de manera coherente los componentes clave de una cultura organizacional positiva.

Además, se encontró que la E-COPo se relaciona significativamente con indicadores de bienestar de los empleados y resultados organizacionales. Por ejemplo, el compromiso

organizacional y el desempeño intra-rol mostraron relaciones positivas con los factores de la escala, lo que resalta la relevancia de una cultura organizacional positiva para mejorar tanto el bienestar como el rendimiento de los trabajadores.

Este estudio, al proporcionar un instrumento validado, no solo permite la medición precisa de la cultura organizacional, sino también la identificación de áreas específicas donde se pueden implementar intervenciones basadas en psicología positiva para optimizar el ambiente laboral.

#### **Capítulo 4: Efecto en la cultura organizacional de tres intervenciones psicológicas positivas: Un estudio de caso en el sector industrial.**

Los resultados de este estudio destacan la efectividad de las Intervenciones Psicológicas Positivas (PPI) para mejorar la salud mental ocupacional y los aspectos culturales dentro de una organización. Se implementaron tres PPI: **Survey Feedback** **Apreciativo**, **Leader Coach** y **Emocionalidad Saludable**, que demostraron su impacto positivo en diversas variables psicosociales y culturales.

El **Survey Feedback** **Apreciativo** mostró mejoras significativas en el clima de apoyo social y en la calidad del feedback, además de fortalecer la comunicación abierta y la confianza y colaboración entre los equipos. Estas mejoras sugieren que la intervención es particularmente efectiva para fomentar un ambiente organizacional más participativo y cohesionado.

El **Leader Coach**, por su parte, tuvo un impacto amplio en variables como el conocimiento estratégico, el reconocimiento y la colaboración. Además, se observó una mayor autonomía y confianza vertical entre los participantes, lo que refuerza la idea de que un liderazgo basado en coaching no solo mejora el rendimiento, sino que también fomenta relaciones laborales más fuertes. Sin embargo, se encontró un aumento en la

ambigüedad de roles, lo que indica posibles desafíos en la implementación de nuevas responsabilidades.

Finalmente, el **Emocionalidad Saludable** contribuyó a mejorar el clima de apoyo social y la confianza y colaboración en el equipo, aunque sus efectos fueron más limitados en comparación con las otras intervenciones.

En general, los resultados confirman que las PPIs no solo mejoran el bienestar individual, sino que también son herramientas estratégicas para transformar la cultura organizacional, impulsando ambientes de trabajo más saludables, resilientes y productivos.