

Psicología de las organizaciones y del trabajo

Apuestas de investigación III

Johnny Orejuela
Mónica García Rubiano
Lizeth Andrea Villada Arango

Editores Académicos
2022

Psicología de las organizaciones y del trabajo

Apuestas de investigación III

Johnny Orejuela
Mónica García Rubiano
Lizeth Andrea Villada Arango

Editores Académicos

Prólogo por
Sonia Gondim

2022

Psicología de las organizaciones y del trabajo

Apuestas de investigación III

AUTORES

Johnny Orejuela	Juan Javier Vesga Rodríguez
Lizeth Andrea Villada Arango	Juan José Blandón Areiza
Mónica García Rubiano	Juan P. Gamboa
Adolfo Brides	Karlla García Ferreira
Armando García Avilés	Kelly Obispo Salazar
Ana María Fajardo González	Kewy Sarsosa -Prowesk
Ana María Muñoz Franco	Kiara Coralía Campo Landines
Anderson Gañán Moreno	Laura Melissa Alzate Díaz
Andrés Miguel Vásquez Ochoa	Laura Cardona de Plaza
Angela Sofía Orbes Caicedo	Leonor Emilia Delgado-Abella
Angélica María Londoño Moreno	Liliam Deisy Ghizoni
Boris Cendales-Ayala	Lina Julieth Aroca Pérez
Carmen Picazo Lahiguera	Maddy Lorena D'Silvestri Ruiz
Carolyn Díaz García	María Alejandra Gómez Vélez
Clayton Silva de Almeida	María Angelica Avendaño Becerra
Concha Antón Rubio	María Constanza Aguilar Bustamante
Daniela Carolina Arteaga Torres	Marilyn Vanegas García
Diana Milec Cifuentes-Leiton	Marleny Cardona Acevedo
Dianne Sofia Araujo Romero	Mateo Cerón Hoyos
Diego Andrés García Valdivieso	Mauricio Herrera López
Diego Fernando Muñoz Muñoz	Mercedes Oleaga
Dilver Orlando Pérez Gaviria	Merlin Patricia Grueso Hinestroza
Edison Jair Duque Oliva	Miguel Ángel Mañas Rodríguez
Enrique Nadal Vilella	Milena Margarita Villamizar Reyes
Erico Rentería Pérez	Mónica López Santamaría
Erika María Uñates Zuleta	Natalia Gaviria
Fátima Díaz Bambula	Oscar Fabián Martos Guatusmal
Francisco Carrillo Carrillo	Óscar Hernán Vargas Villamizar
Francisco David Ortega Almonacid	Paulina María Barrero Amórtégui
Francisco López Gallego	Pedro Antonio Díaz Fúnez
German Vieco Gómez	Rocío Esperanza Hernández Arenas
Givaldo Carlos Candrinho	Santiago Bravo Jiménez
Hayr Alonso Gutiérrez Alemán	Sara Santiago-Estrada
Isaac Santos Estrada	Sonia Maritza Matabanchoy Tulcan
Isabella Villegas	Susana Franco
Itzel Alejandra Tovar	Tania García Ramos
Iván David Jojoa Arcos	Thaís Moura Monteiro
Janaína Vilares da Silva	Valentina Bernal Florez
Joice Reitz	Verónica Andrade Jaramillo
Juan Alejandro Barreto Tejada	Xavier D. Morales
Juan Carlos Espinal Uribe	Yesica Paola Díaz Therán
Juan Guillermo Sandoval Reyes	Yolanda Sierra Castellanos

Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuesta de investigación III

Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuesta de investigación III / Villada Arango, Lizeth Andrea; Gamboa, Juan Pablo; Rentería-Pérez, Erico; López Gallego, Francisco [et.al]; Orejuela Gómez, Johnny Javier; García, Mónica; Villada Arango, Lizeth Andrea; Editores Académicos; Gondim, Sonia Prólogo. Primera Edición. -. Sabaneta, Antioquia: Fondo Editorial Fundación Universitaria CEIPA Powered by Arizona State University : 2022.

1062 páginas.; Figuras, tablas en blanco -negro; 17 x24 cm.

ISBN impreso: 978-958-8752-40-2

ISBN digital: 978-958-8752-45-7

Psicología del trabajo/Postrabajo/Teletrabajo/Trabajo tecnologías/ Teletrabajo-Sociedad de la información/Competitividad empresarial-teletrabajo/ Acoso laboral/Casos empresariales-liderazgo/ Desempeño laboral-Competencias 4.0/Psicología social/

Incluye referencias

Lizeth Andrea Villada Arango, Juan Pablo Gamboa, Erico Rentería-Pérez, Francisco López Gallego y Johnny Orejuela, Tania García-Ramos y Xavier D. Morales, María Angélica Avendaño, Johnny Javier Orejuela Gómez y Lizeth Andrea Villada Arango, Óscar Hernán Vargas Villamizar, Isaac Santos Estrada y Tania García Ramos, Oleaga Francisco Carrillo Carrillo Juan Pablo Gamboa Navarro Susana Franco Rodríguez, Angélica María Londoño-Moreno, Fátima Díaz-Bambula y Erico Rentería-Pérez, Juan Carlos Espinal Uribe y Marleny Cardona Acevedo, Adolfo Brides y Kelly Obispo Salazar, Laura Cardona de Plaza, Johnny Orejuela Gómez y Lizeth Andrea Villada Arango, Francisco David Ortega Almonacid y Mónica García Rubiano, Natalia Gaviria, Johnny Orejuela y Andrés Vásquez, Maddy Lorena D'Silvestri Ruiz y Johnny Orejuela, Diana Milec Cifuentes Leiton, Givaldo Carlos Candrinho, Clayton Silva de Almeida, Erico Rentería-Pérez, Armando García-Avilés, Tania García-Ramos, Sara Santiago-Estrada, Juan Sandoval-Reyes, Valentina Bernal, Isabella Villegas , Jair Duque, Carolyn Diaz García y Verónica Andrade Jaramillo, Ana María Muñoz Franco y Johnny Orejuela, Diego Andrés García Valdivieso, Johnny Javier Orejuela Gómez y Lizeth Andrea Villada Arango, Yesica Paola Diaz Therán y Johnny Javier Orejuela Gómez, Laura Melissa Álzate Díaz, Ana María Fajardo González, María Alejandra Gómez Vélez y Verónica Andrade Jaramillo, Karlla Garcia Ferreira, Thaís Moura Monteiro, Liliam Deisy Ghizoni ,Joice Reitz y Janaina Vilares da Silva, Juan José Blandón Areiza, Milena Margarita Villamizar Reyes, Anderson Gañán Moreno, Dianne Sophie Araujo y Ivan David Jojoa Arcos, Paulina Barrero, Itzel Alejandra Tovas, Anderson Gañán y Johnny Orejuela, Uñates-Zuleta Erika María. Vieco-Gómez German Fernando y Cendales-Ayala Boris, Oscar Fabián Martos Guatusmal, Lina Juliethe Aroca-Pérez, Angela Sofia Orbes Caicedo y Mateo Cerón Hoyos, Diego Fernando Muñoz-Muñoz, Sonia Matabanchoy, Dilver Orlando Pérez Gaviria y Harvey Mauricio Herrera López, Leonor Emilia Delgado-Abella, Miguel Ángel Mañas Rodríguez, Pedro Antonia Diaz Funez, Kewy Sarsosa-Prowesk , Yolanda Sierra Castellanos y Rocío Esperanza Hernández Arenas, Enrique Nadal Vilell, Carmen Picazo Lahiguera, Juan Pablo Gamboa Navarr y María Constanza Aguilar Bustamante, Santiago Bravo Jiménez y Johnny Orejuela, Marilyn Vanegas-García, Hayr Alonso Gutiérrez Alemán y Juan Alejandro Barreto, Juan Javier Vesga R., Kiara Coralía Campo Landine y Daniela Carolina Arteaga Torres

CDD. 158.7 P974

Código de catalogación CO-SbCEI

© Fundación Universitaria CEIPA

Título: Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuesta de investigación III

Coordinación de Investigaciones Primera edición: Sabaneta, noviembre de 2022

ISBN impreso: 978-958-8752-40-2

ISBN digital: 978-958-8752-45-7

Fundación Universitaria CEIPA

PhD. Diego Mazo Cuervo

Rector

PhD. Giovanny Cardona Montoya

Vicerrector Académico

PhD. Julián Zapata Cortés

Editor Institucional

Esp. Amparo Acosta Hurtado

Coordinadora de Investigaciones

Fondo Editorial CEIPA

Raúl Andrés Jaramillo E.

Coordinación editorial

E-mail: editorial.ceipa@ceipa.edu.co

Dirección: Calle 77 Sur No. 40-165

Teléfono: (4) 305 61 00 Ext. 4122

Sabaneta, Colombia

No se permite la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros), sin autorización previa y por escrito del titular del copyright, bajo las sanciones establecidas en la ley.

El contenido de esta publicación puede reproducirse citando la fuente. La obra publicada expresa exclusivamente la opinión de los autores, de manera que no compromete el pensamiento ni la responsabilidad de la Fundación Universitaria CEIPA.

Contenido

Prólogo	15
----------------------	-----------

Por: Sonia Gondim

Presentación	29
---------------------------	-----------

Por: Johnny Orejuela, Mónica García Rubiano, Lizeth Andrea Villada Arango

Primera parte

Relaciones entre psicología y mundo del trabajo	33
--	-----------

Capítulo 1. Contratos idiosincrásicos (<i>i-deals</i>) y empleabilidad: un análisis posible.....	35
---	----

*Lizeth Andrea Villada Arango, Johnny Orejuela, Juan P. Gamboa,
Erico Rentería Pérez y Francisco López Gallego*

Capítulo 2. Mirada mundial de programas de ingreso básico (universal) desde una perspectiva utópica del postrabajo	65
---	----

Por: Tania García-Ramos y Xavier D. Morales

Capítulo 3. Comportamientos del líder que facilitan la conciliación trabajo-vida personal y familiar: el caso de una empresa de tecnología de la ciudad de Bogotá	97
---	----

Por: María Angélica Avendaño Becerra, Johnny Orejuela y Lizeth Andrea Villada Arango

Capítulo 4. Una crítica, desde el control neonormativo, al uso de <i>mindfulness</i> en el ámbito corporativo	131
--	-----

Por: Óscar Hernán Vargas Villamizar

Capítulo 5. La función institucional del acoso laboral: un análisis crítico del discurso sobre su conceptualización	147
--	-----

Por: Isaac Santos Estrada y Tania García Ramos

Capítulo 6. Teletrabajo y calidad del empleo: dimensiones, retos y perspectivas desde una mirada multidisciplinar	177
---	-----

Por: Mercedes Oleaga, Francisco Carrillo Carrillo, Juan P. Gamboa y Susana Franco

Capítulo 7. Ejes temáticos, conceptuales y metodológicos de las investigaciones sobre jubilación y trabajo. Una revisión sistemática de la literatura.....	217
--	-----

Por: Angélica María Londoño-Moreno, Fátima Díaz-Bambula y Erico Rentería-Pérez

Capítulo 8. Capacidad de ocio como tiempo libre y calidad de vida: el caso de un grupo de trabajadores de Parques Nacionales Naturales de Colombia	249
--	-----

Por: Juan Carlos Espinal Uribe y Marleny Cardona Acevedo

Capítulo 9. O trabalho informal em Moçambique: uma abordagem dos aspetos conceituais, causas, efeitos e contextos.....	277
--	-----

Por: Adolfo Brides y Kelly Obispo Salazar

Capítulo 10. Factores motivacionales en relación con la vinculación al colectivo sindical en trabajadores colombianos.....	293
--	-----

Por: Laura Cardona de Plaza, Johnny Orejuela y Lizeth Andrea Villada Arango

Segunda parte

Relaciones entre la psicología y el mundo de las organizaciones.....	319
---	------------

Capítulo 11. Relación entre cultura y clima organizacional en algunas entidades de educación	321
--	-----

Por: Francisco David Ortega Almonacid y Mónica García Rubiano

Capítulo 12. Implicaciones y desafíos percibidos derivados del cambio asociado a la reestructuración organizacional: el caso de un grupo de líderes de una empresa industrial del suroccidente colombiano.....	345
--	-----

Por: Ana María Muñoz Franco y Johnny Orejuela

Capítulo 13. Relación entre los valores humanos y el perdón interpersonal en un contexto organizacional colombiano	375
--	-----

Por: Merlin Patricia Grueso Hinegroza, Mónica López-Santamaría y Concha Antón Rubio

Capítulo 14. Competencias 4.0 percibidas como apalancadoras del desempeño en líderes de empresas colombianas del entorno digital	399
--	-----

Por: Maddy Lorena D'Silvestri Ruiz y Johnny Orejuela

Capítulo 15. Compromiso organizacional y teletrabajo: comprensiones y complejidades actuales del mundo del trabajo.....	441
<i>Por: Diana Milec Cifuentes-Leiton, Clayton Silva de Almeida, Givaldo Carlos Candrinho y Erico Rentería-Pérez</i>	
Capítulo 16. La figura del experto desde la psicología social, la cognitiva y la dimensión ético-epistemológica	461
<i>Por: Armando García-Avilés, Tania García-Ramos y Sara Santiago-Estrada</i>	
Capítulo 17. Modalidad de trabajo remoto durante la COVID-19: efectos sobre la satisfacción y la productividad laboral	487
<i>Por: Juan Sandoval Reyes, Valentina Bernal Florez, Isabella Villegas y Edison Jaír Duque Oliva</i>	
Capítulo 18. Gestión del despido en las organizaciones y sus implicaciones en los despedidos: un capítulo de revisión	507
<i>Por: Carolyn Díaz García y Verónica Andrade Jaramillo</i>	
Capítulo 19. Factores facilitadores y obstaculizadores percibidos en el desarrollo de una cultura de la innovación: el caso de un grupo de líderes de innovación de algunas empresas de la ciudad de Medellín	527
<i>Por: Natalia Gaviria, Johnny Orejuela, Andrés Vásquez</i>	
Capítulo 20. Oportunidades, obstáculos y retos relacionados con la transformación digital en un escenario poscovid: el caso de una empresa de sector de telecomunicaciones en Colombia	553
<i>Por: Diego Andrés García Valdivieso, Johnny Orejuela y Lizeth Andrea Villada Arango</i>	
Capítulo 21. Desafíos percibidos por un grupo de líderes de procesos frente a la transformación digital en centros globales de servicios compartidos localizados en Medellín.....	577
<i>Por: Yesica Paola Díaz Therán y Johnny Orejuela</i>	
Capítulo 22. La trata de personas y el trabajo. Significados del trabajo en mujeres víctimas de trata desde la voz de los profesionales que las atienden ...	605
<i>Por: Laura Melissa Alzate Díaz, Ana María Fajardo González, Verónica Andrade Jaramillo y María Alejandra Gómez Vélez</i>	

Tercera parte

Relaciones psicología mundo de la salud en el trabajo..... 641

Capítulo 23. Enfermedades relacionadas con el trabajo en profesionales de la salud: una revisión sistemática 643

Por: Karlla Garcia Ferreira, Thaís Moura Monteiro, Liliam Deisy Ghizoni, Joice Reitz y Janaína Vilares da Silva

Capítulo 24. Tecnoestrés laboral por condiciones de teletrabajo derivadas de la COVID-19: estudio de caso en vendedores colombianos..... 661

Por: Juan José Blandón Areiza, Milena Margarita Villamizar Reyes y Anderson Gañán Moreno

Capítulo 25. Malestar subjetivo en el teletrabajo en tiempos de pandemia..... 693

Por: Dianne Sophia Araújo, Iván David Jojoa Arcos

Capítulo 26. Malestar en el trabajo doméstico en tiempos de pandemia: el caso de un grupo de amas de casa de Medellín 703

Por: Anderson Gañán Moreno, Paulina Barrero Amórtegui, Itzel Alejandra Tovar y Johnny Orejuela

Capítulo 27. Efecto moderador de las estrategias de afrontamiento entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes 721

Por: Erika María Uñates-Zuleta, Germán Fernando Vieco-Gómez y Boris Cendales-Ayala

Capítulo 28. Calidad de vida laboral en trabajadores en situación de discapacidad física en la secretaría de tránsito y transporte de la ciudad de San Juan de Pasto, 2020 757

Por: Oscar Fabián Martos Guatusmal, Lina Juliethe Aroca Pérez, Ángela Sofía Orbes Caicedo y Mateo Cerón Hoyos

Capítulo 29. Calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores informales: estudio descriptivo 789

Por: Diego Fernando Muñoz-Muñoz, Sonia Maritza Matabanchoy Tulcán, Dilver Orlando Pérez Gaviria y Harvey Mauricio Herrera López

Capítulo 30. Resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia: capital psicológico clave para el desarrollo humano en tiempos de incertidumbre 809

Por: Leonor Emilia Delgado-Abella, Miguel Ángel Mañas Rodríguez y Pedro Antonio Díaz Fúnez

Capítulo 31. Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de guardia y custodia de contextos laborales penitenciarios: una revisión sistemática desde la promoción, prevención e intervención	857
<i>Por: Yolanda Sierra Castellanos, Rocio Esperanza Hernández Arenas</i>	

Capítulo 32. Factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo en casa por causa de la pandemia de COVID-19: una aproximación conceptual	885
<i>Por: Kewy Sarsosa-Prowesk</i>	

Cuarta parte

Relaciones psicología-mundo de la gestión del talento humano	901
---	------------

Capítulo 33. La digitalización en la gestión de recursos humanos: una aproximación al reclutamiento y selección de personal.....	903
<i>Por: Enrique Nadal, Carmen Picazo, Juan P. Gamboa y María Constanza Aguilar⁴</i>	

Capítulo 34. Retos percibidos por los jefes de recursos humanos derivados de la cuarta revolución industrial: el caso de algunas empresas de gran tamaño en la ciudad de Medellín	941
<i>Por: Santiago Bravo Jiménez y Johnny Orejuela</i>	

Capítulo 35. Desafíos y transformaciones en las organizaciones y la gestión humana en el marco de la revolución 4.0: una revisión sistemática	975
<i>Por: Marilyn Vanegas-García, Hayr Alonso Gutiérrez Alemán, Juan Alejandro Barreto</i>	

Capítulo 36. Conocimiento pseudocientífico en el campo de la gestión de recursos humanos	995
<i>Por: Juan Javier Vesga Rodríguez</i>	

Capítulo 37. Procesos de gestión del talento humano en pymes de la industria manufacturera, logístico-portuaria y turística de la ciudad de Cartagena.....	1013
<i>Por: Kiara Coralia Campo Landines y Daniela Carolina Arteaga Torres</i>	

Sobre los autores.....	1043
------------------------	------

Capítulo 30. Resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia: capital psicológico clave para el desarrollo humano en tiempos de incertidumbre

Leonor Emilia Delgado-Abella, Miguel Ángel Mañas Rodríguez y
Pedro Antonio Díaz Fúnez

Universidad El Bosque, Universidad de Almería

30.1 Introducción

El capital psicológico se define como un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano. Este es un constructo que cumple con los criterios para ser considerado un objeto de estudio válido dentro del cuerpo teórico del comportamiento organizacional positivo, más conocido por sus siglas en inglés POB (*Positive Organizational Behavior*). En palabras de Youssef y Luthans (2007), además de la naturaleza positiva, los criterios para abordar el estudio del capital psicológico son: su capacidad también debe ser de tipo estado, o sea, susceptible de modificación. Además, la capacidad psicológica debe tener sustento teórico e investigativo; ser medible de forma válida y, tener impacto sobre el desempeño laboral (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans *et al.*, 2007a). Tal como afirman Peterson y Seligman (2004), estos criterios establecen los límites necesarios para trabajar desde la teoría, la investigación y la praxis en

los terrenos del POB. Se comenzará abordando el debate sobre la capacidad del capital psicológico como estado o como rasgo.

30.2 Capital psicológico: ¿estado o rasgo?

La confusión a la hora enmarcar el capital psicológico como un estado o un rasgo ha estado presente desde los inicios de su estudio. Los investigadores han tratado siempre los estados y los rasgos como constructos independientes y dicótomos (Srivastava y Maurya, 2017). No obstante, Luthans *et al.* (2010) proponen más bien una visión de continuo en la cual, en su forma más pura, cada uno estaría ubicado en un extremo y postulan cuatro puntos clave en este continuo estado-rasgo, así:

1. *Estados puros*, son relativamente transitorios y fácilmente modificables. En este punto del continuo se ubican los estados de ánimo, las emociones y el placer.
2. *Constructos como estado*, son más estables que los estados puros, pero susceptibles al desarrollo y como tal, pueden moldearse. En este punto del continuo se encuentran los recursos psicológicos positivos constitutivos del capital psicológico: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.
3. *Constructos como rasgo*, son más permanentes y difíciles de cambiar. Como ejemplos, se pueden citar las fortalezas de carácter y las virtudes.
4. *Rasgos puros*, son mucho más estables y de muy difícil transformación. Aquí se inscriben los talentos, la inteligencia y las características heredadas.

Quizá la característica que más ayude a distinguir entre estado y rasgo es su capacidad para ser desarrollado, así entonces, los rasgos no son fácilmente desarrollables, mientras los estados sí (Chen *et al.*, 2000; Luthans *et al.*, 2006a, 2007b).

Las cuatro variables constitutivas del capital psicológico, y el constructo mismo, son capacidades psicológicas tipo estado, lo que indica que pueden ser objeto de desarrollo y entrenamiento, pero no son tan situacionales y de corta duración como las emociones y los estados de ánimo (Avey *et al.*, 2006). De hecho, existe evidencia que muestra la capacidad de modificación del capital psicológico a través de intervenciones (Dello y Stoykova, 2015; Luthans *et al.*, 2006a, 2008, 2010; Salanova y Ortega-Maldonado, 2019; Zhang *et al.*, 2014; Zhang *et al.*, 2020), pero abordar su modificación no resulta sencillo.

No obstante, y a pesar de la evidencia aportada en el párrafo anterior, autores como Dawkins *et al.* (2013) son bastante escépticos acerca de la naturaleza “como estado” del capital psicológico y sus componentes. Esta posición se fundamenta en el hecho de que las variables constitutivas del capital psicológico han sido tratadas en la literatura tanto como rasgo como estado y eso realmente requiere mayor investigación para develar la verdadera naturaleza (estado o rasgo) de los componentes del constructo.

En consecuencia, Avey *et al.* (2008) enfatizan la importancia de realizar estudios longitudinales que permitan conocer aspectos determinantes de la estabilidad del constructo capital psicológico. Esto permitirá establecer con mayor claridad la naturaleza de estado o rasgo de cada componente del constructo, así como del capital psicológico en sí mismo. De igual manera, este tipo de estudios permitiría determinar la efectividad de las intervenciones realizadas en pro de incrementar el capital psicológico en las personas. También permitiría esclarecer la medida en la cual el constructo y cada uno de sus componentes es atribuible a la persona o al contexto.

Otro elemento que añade valor, aunque es un aspecto poco mencionado en los debates estado-rasgo es la evidencia proporcionada por la neurociencia. Los hallazgos desde esta perspectiva indican que la noción de positividad y negatividad sobre la percepción de la realidad no deriva únicamente de reacciones emocionales primitivas, evolutivamente hablando; sino que son producto de la corteza prefrontal (Youssef-Morgan, 2014). En este sentido, los trabajos recopilados por Davidson y McEwen (2012) dan cuenta de que la experiencia vital puede moldear los circuitos neuronales subyacentes al comportamiento social y emocional desde el periodo prenatal hasta el fin de la vida, lo que supone una importante evidencia empírica para afirmar que las intervenciones diseñadas para promover conducta prosocial y bienestar podrían inducir plasticidad y cambios en el cerebro. Esto permite pensar que la conceptualización de los rasgos puros como totalmente estables e inmodificables, dada su condición genética, puede flexibilizarse a la luz de las posibilidades de la plasticidad de la corteza prefrontal (Youssef-Morgan, 2014).

Los resultados hallados desde las neurocientíficas también tienen importantes implicaciones para el capital psicológico. Estos estudios sugieren que existen diferencias en la actividad cerebral en líderes con alto y bajo capital psicológico. Algunas de estas diferencias probadas en el estudio de Peterson *et al.* (2008) se esbozan brevemente a continuación: los participantes con alto capital psicológico mostraron más actividad en la corteza prefrontal izquierda que aquellos con bajo

capital psicológico; quienes puntuaron más bajo en capital psicológico mostraron más actividad en la corteza frontal derecha y en la amígdala del mismo lado.

De todo ello, se puede concluir la capacidad moldeable del capital psicológico en los individuos a través de sus experiencias vitales. Por lo tanto, a través del diseño de intervenciones dirigidas parece factible llegar a modificar las habilidades personales derivadas del capital psicológico en los individuos.

30.3 Capital psicológico como constructo de segundo orden

Otro elemento destacable en la comprensión del constructo capital psicológico es que este se ha identificado como un factor de segundo orden (Avey *et al.*, 2006). En el contexto del análisis factorial exploratorio (AFE), se entiende por factores de segundo orden aquellos que se obtienen a partir de dos o más factores de primer orden que correlacionan entre sí (Abad *et al.*, 2011). Estos factores de orden deben estar sustentados teóricamente y explicar de forma parsimoniosa el patrón de correlación encontrado entre los factores de orden inferior (Byrne, 2005).

En el caso del capital psicológico, los factores de primer orden comprenden las cuatro dimensiones que conforman el constructo: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia. Como factor de segundo orden, la investigación arroja evidencias de asociaciones significativas entre capital psicológico, por una parte, y variables clave del comportamiento organizacional y resultados positivos para las dinámicas empresariales, por otra parte. Esto permite considerar que el capital psicológico contribuye o se suma a las ventajas competitivas de las organizaciones (Delgado-Abella, 2012; Guangyi y Shanshan, 2016; Newman *et al.*, 2014; Srivastava y Maurya, 2017).

El capital psicológico ha mostrado ser un constructo con una potencia explicativa superior a la de la sumatoria simple de sus componentes (Luthans *et al.*, 2007b), es decir, aporta mayor explicación de la varianza, que la que podrían producir sus cuatro componentes independientemente, en variables como: desempeño y satisfacción laboral (Luthans, Avolio *et al.*, 2007), absentismo (Avey *et al.*, 2006), la conducta de compartir conocimiento (Delgado-Abella y Castañeda, 2011) y síntomas de depresión (Liu *et al.*, 2013).

Los cuatro recursos, actuando de manera combinada, interactúan sinérgicamente para dar vida al nuevo constructo que es capaz de aportar una

tendencia a alcanzar los objetivos y el éxito en la vida personal y laboral (Luthans *et al.*, 2010). En esta dirección, Dawkins *et al.* (2013) explican que esta sinergia se produce debido a la acción complementaria de la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia, actuando desde sus comunidades, para dotar a la persona de una sensación de control, intencionalidad y capacidad para la búsqueda activa de sus objetivos.

Las cuatro variables que componen el constructo de capital psicológico articulan mecanismos emocionales, cognitivos, motivacionales y sociales (Luthans y Youssef-Morgan, 2017). Esto confiere a estas variables la capacidad para influir positivamente sobre el desempeño de los trabajadores, enriquecer las alternativas para la solución de problemas y les permite hacer una “evaluación positiva de las circunstancias y de la probabilidad de éxito basados en motivación, esfuerzo y perseverancia” (Luthans, Avolio *et al.*, 2007, p. 550). De igual manera, se ha sugerido que el “efecto sinérgico” se produce porque el capital psicológico incorpora los mecanismos de afrontamiento que los cuatro factores que lo integran tienen en común (Avey *et al.*, 2011), mecanismos que se entienden como dispositivos de supervivencia desde la TCR de Hobfoll (2002).

30.4 Teorías de sustento del capital psicológico

En este punto se presentan las principales teorías que han sido utilizadas a la hora de estudiar el capital psicológico. Se da inicio con una breve reseña de la TCR (Hobfoll, 2002) y la explicación del capital psicológico a través de esta óptica. En segundo lugar, se expone el Modelo transversal o cruzado (Bolger *et al.*, 1989) que complementa la teoría anterior, al proponer mecanismos explicativos de la acción del capital psicológico. Y para cerrar este primer apartado sobre las teorías que soportan capital psicológico se presentan la teoría de ampliación y construcción (Frederickson, 1998) y la teoría del contagio emocional (Hatfield *et al.*, 1993).

30.4.1 Teoría de la conservación de recursos (TCR)

Esta es una teoría motivacional que explica cómo la conducta humana se basa en la necesidad evolutiva de adquirir y conservar recursos para la supervivencia, lo cual es central en la genética del comportamiento humano. Pero las personas no solo atesoran recursos de orden básico, sino también de naturaleza personal, social y material que les permiten sentir que pueden hacer frente a retos difíciles.

Entre estos últimos recursos se encuentran la salud, el bienestar, la autoestima, la familia y el sentido, propósito y significado de la vida (Hobfoll *et al.*, 2018).

La TCR ha tenido una amplia aplicación en la literatura organizacional. Algunas investigaciones que proponen explicaciones a partir de la TCR tratan sobre variables como: el trabajo significativo (Tan *et al.*, 2019), los sistemas de salud (Alvaro *et al.*, 2010), el *burnout* (Prapanjaroensin *et al.*, 2017), el conflicto trabajo-familia (He *et al.*, 2019), la conducta de compartir conocimiento (Wu y Lee, 2020), el liderazgo aversivo (Fatima *et al.*, 2018) y el ausentismo laboral (van Woerkom *et al.*, 2016).

Esta teoría, inicialmente creada como explicación alternativa del estrés (Hobfoll, 1989), provee un marco de referencia para comprender, predecir y estudiar los procesos dinámicos de interacción entre las personas y los contextos en los que se desarrollan (Hobfoll, 2011). En este sentido, Hobfoll *et al.* (2018) afirman que hay entornos que pueden funcionar como terrenos fértiles o infértiles para la creación, mantenimiento y limitación de recursos. En otras palabras, la existencia de recursos depende de ciertas condiciones ecológicas, sociales y ambientales. Este autor postuló la noción de autopistas de caravanas de recursos (*Resource caravan passageways*) para referirse a las condiciones que facilitaban la adquisición de recursos. Hobfoll (2011) menciona que cuando las organizaciones no proveen adecuadamente estas autopistas, los empleados disminuyen su productividad e incluso pueden llegar a episodios de mal comportamiento en el trabajo, como un elemento de resistencia a perder los recursos de que disponen.

Adicionalmente, al interior de la TCR, Hobfoll (2011) también utiliza el concepto *caravanas de recursos* para indicar que los recursos no existen individualmente, sino que actúan en paquetes o caravanas, tanto para personas como para las organizaciones. Estos recursos agrupados en caravanas se atraen y refuerzan entre sí (Hobfoll, 2002). Así, forman espirales positivas que permiten ganar más y más recursos para contribuir al logro de los resultados deseados (Hobfoll, 1989). El concepto de caravanas contrasta con el énfasis generalizado en ambientes investigativos de focalizarse en un recurso a la vez o asumir que estos son estáticos (Hobfoll *et al.*, 2018).

En el caso del capital psicológico sus cuatro componentes son considerados recursos personales positivos, entonces de acuerdo con la TCR, la interacción entre ellos produce un impacto mayor sobre variables de resultado en los empleados (como desempeño o bienestar, por ejemplo) que cada una por separado (Luthans, Avolio *et al.*, 2007). Este valor agregado del capital psicológico estriba precisamente

en la sinergia entre sus cuatro dimensiones actuando como una caravana de recursos, lo cual puede explicar su mayor poder predictivo como constructo de segundo orden (Avey *et al.*, 2011).

Con el fin de contribuir con la explicación de la interacción entre recursos al interior de las caravanas propuestas por la TCR, en este momento resulta interesante explorar el Modelo transversal o cruzado de Bolger *et al.* (1989), inicialmente formulado para explicar el contagio del estrés entre parejas de esposos, tanto en el trabajo como en el hogar.

30.4.2 Modelo transversal o cruzado

Este modelo se define como un proceso interpersonal que ocurre cuando el estrés laboral o las presiones psicológicas que vive una persona afectan el nivel de presión de otro individuo con quien comparte el mismo ambiente social (Bolger *et al.*, 1989). El modelo transversal constituye un mecanismo mediante el cual las experiencias, emociones y recursos se transfieren al interior de contextos sociales y organizacionales. De esta manera, esta acción transversal puede actuar como un mecanismo para explicar el intercambio de recursos dentro de las caravanas (Chen *et al.*, 2015).

La aplicación de este efecto transversal en variables de la psicología organizacional positiva ha sido estudiada por los siguientes investigadores, entre otros: Fan *et al.* (2020) con relación a la resiliencia en líderes; Chen *et al.* (2015) en un estudio teórico sobre la resiliencia en el contexto organizacional; Bakker *et al.* (2014) en la relación entre *engagement* laboral y adicción al trabajo; Rodríguez-Muñoz *et al.* (2014) para explicar la asociación entre *engagement* en el trabajo y la felicidad en el hogar. Estos estudios coinciden en encontrar apoyo empírico para probar el modelo cruzado o transversal en sus hipótesis sobre la relación entre las variables ya mencionadas.

A partir de este modelo, Westman (2001) estudiando el estrés, postuló tres mecanismos aplicables al caso de las caravanas de recursos: empatía, mediación y moderación. A continuación, se explicará brevemente cómo actúa el efecto cruzado en cada uno de estos mecanismos, actuando como efecto directo o indirecto.

En la empatía se produce un efecto transversal directo mediante la transmisión persona a persona de estados emocionales y otros recursos. Esto obedece al hallazgo de que este fenómeno generalmente ocurre entre compañeros que tienen una relación cercana, se cuidan entre sí y pasan buena parte de su vida juntos. El

principal mecanismo subyacente que explica el cruce de emociones positivas es el contagio emocional (Chen *et al.*, 2015). Sobre contagio emocional se hablará más adelante en este mismo capítulo.

Por su parte, el proceso transversal indirecto se da a través del efecto de mediación y moderación (Westman, 2001). La mediación se produce cuando una tercera variable vincula o sirve de enlace entre una causa y un efecto, mientras que la moderación ocurre cuando una tercera variable modifica el efecto causal (Wu y Zumbo, 2008).

Con respecto al capital psicológico, en la literatura se han reportado varios estudios cuyo papel como mediador y moderador se ha explicado por medio de la TCR. Es decir, el capital psicológico actuando como caravana de recursos ha mediado o moderado la relación entre las siguientes variables: *engagement* y prácticas de talento humano (Aybas y Acar, 2017), clima de diversidad y compromiso organizacional (Newman *et al.*, 2018), orientación profesional autodirigida y bienestar (Li, 2018), liderazgo positivo y *engagement* de los empleados (Xu *et al.*, 2017), rendimiento académico y *engagement* académico (Martínez *et al.*, 2019), trabajo significativo y *burnout* (Tan *et al.*, 2019), liderazgo transformacional y *engagement* en trabajadores del conocimiento (Li, 2019) y, liderazgo aversivo y alienación laboral (Fatima *et al.*, 2018).

Es muy importante hacer ver que estos tres mecanismos propuestos como explicación del modelo transversal son igualmente aplicables tanto para variables positivas como para variables negativas. Para el caso del efecto transversal o cruzado en variables positivas, se ha encontrado consistencia con la teoría de ampliación y construcción de Barbara Frederickson (1998), que se explicará en las próximas líneas y se sugiere la acción de un posible efecto cruzado en los procesos interpersonales positivos que se puedan activar mediante las emociones positivas (Chen *et al.*, 2015).

30.4.3 Teoría de ampliación y construcción

La teoría de ampliación y construcción de Barbara Frederickson (1998; 2001; 2004; 2013), inspirada inicialmente en cuatro emociones positivas (alegría, interés, serenidad y amor), también puede contribuir con la explicación del capital psicológico desde la óptica de los recursos psicológicos. Esta teoría postula que las emociones positivas amplían o ensanchan el repertorio momentáneo pensamiento-acción, en contraste con las emociones negativas que lo reducen

durante su ocurrencia. Así entonces, la alegría genera deseos de actuar, el interés lleva a explorar, la tranquilidad despierta la necesidad de saborear y el amor crea ciclos recurrentes de relaciones cercanas y seguras. Este efecto de apertura mental y los comportamientos que fomenta, hacen que las emociones positivas promuevan la creatividad y el establecimiento de mejores vínculos sociales, lo cual a su vez permite la construcción de recursos personales duraderos de orden físico, intelectual, social y psicológico. Estos recursos funcionan como reservas que mejoran las posibilidades de afrontamiento y supervivencia, ya que crean espirales positivas crecientes y así contribuyen notablemente con el enriquecimiento de la calidad de vida de las personas.

El estudio de Carmona-Halty *et al.* (2019) aporta evidencia empírica para confirmar que las emociones positivas constituyen uno de los mecanismos clave mediante los cuales opera el capital psicológico, como ya lo habían propuesto Luthans y Youssef-Morgan (2017). Por otra parte, como lo menciona Chen *et al.* (2015), otro mecanismo subyacente que explica el intercambio de emociones positivas, incluida la felicidad, es contagio emocional. Por tanto, a continuación se explicará la teoría del contagio emocional de Hatfield *et al.* (1993).

30.4.4 Teoría del contagio emocional

Por último, en la literatura se ha considerado entre las explicaciones del funcionamiento del capital psicológico la teoría del contagio emocional (Hatfield *et al.*, 1993). Para el desarrollo de la humanidad ha sido crucial, en especial para la evolución de la comunicación interpersonal, “ponerse en los zapatos del otro”. Ese es el fundamento de la empatía, aspecto vital en las relaciones humanas a todo nivel (Delgado-Abella, 2016).

El contagio emocional se define como la tendencia a imitar automáticamente y a sincronizar expresiones, vocalizaciones y movimientos con los de otra persona con quien, en consecuencia, se produce convergencia emocional (Hatfield *et al.*, 1993). Anotan también estos autores que los procesos implícitos de influencia afectiva incluyen contagio emocional y arrastre conductual. Existe evidencia que sugiere que “las personas están programadas para captar las señales emocionales de otros” (Côté, 2005, p. 515). Además, las investigaciones apoyan la transferencia de estados de ánimo en el laboratorio (Sy *et al.*, 2005).

Se puede encontrar en la literatura varias explicaciones al fenómeno del contagio emocional. La primera es la formulada por Hatfield *et al.* (2009). Para

estos autores la inducción del estado de ánimo es consecuencia de un proceso no consciente conocido como contagio emocional primitivo. Es decir, existe evidencia que indica que este proceso opera debido a que los individuos imitan automáticamente la expresión emocional de los otros (facial, vocal y postural). Lo que experimentan a partir de su propia expresión emocional imitada del otro, produce convergencia emocional con la persona que están imitando.

Otra explicación del contagio emocional proviene de las neurociencias. Preston y de Waal (2002) postulan un modelo en el cual la observación o imaginación de otra persona en un estado emocional específico activa automáticamente una representación de ese estado en el observador, con las respuestas fisiológicas asociadas a tal estado. Al ser automático, se trataría de un proceso que no requiere conciencia ni esfuerzo de procesamiento, pero que no puede inhibirse ni controlarse. El modelo de percepción-acción propone dos categorías básicas: la conducta motora y la conducta emocional (Moya-Albiol *et al.*, 2010).

Al respecto de esta explicación neurocientífica, se sabe que la corteza temporal superior y la corteza frontal inferior son áreas críticas para la representación de la acción y están conectadas al sistema límbico a través de la ínsula. Esta podría constituir una vía de transmisión crítica entre la representación de la acción y la emoción. Las neuronas de la corteza frontal inferior se activan durante la ejecución y la observación de una acción (neuronas espejo), mientras que las neuronas de la corteza temporal superior solo se disparan durante la observación de una acción. Tanto la imitación como la observación de expresiones faciales de tristeza, alegría, enfado, sorpresa, disgusto y miedo activan una red muy parecida de áreas cerebrales, aunque la actividad es mayor durante la imitación que durante la observación en áreas premotoras que incluían la corteza frontal inferior, la corteza temporal superior, la ínsula y la amígdala. Por tanto, los seres humanos entienden lo que los demás sienten gracias a un mecanismo de representación de la acción que permite la empatía y modula el contenido emocional, mecanismo en el que la ínsula desempeña un papel fundamental (Carr *et al.*, 2003).

A continuación se profundizará en aspectos conceptuales y teóricos de cada uno de los componentes del capital psicológico: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia. Esto permitirá tener una visión más amplia sobre los elementos componentes del constructo y poder abordar su análisis con mayor profundidad.

30.5 Esperanza

La esperanza ha sido considerada como un elemento clave para ciertos procesos humanos desde ámbitos tan dispares como la terapia de pareja (Ward *et al.*, 2017), la recuperación de las enfermedades mentales (Park y Chen, 2016), incluso en el liderazgo de los pueblos (Luthans *et al.*, 2004). La esperanza ha sido descrita como cognición, disposición, capacidad, proceso, actividad, estado, rasgo, o alguna combinación entre estas (McGeer, 2004). Sin embargo, esta diversidad de conceptualizaciones ha hecho que los investigadores hayan eludido su claridad conceptual, quizá por el desacuerdo existente en torno a su naturaleza (Ward *et al.*, 2017).

Para ilustrar un poco esta diversidad conceptual, en primer lugar, se presentarán cronológicamente algunas de las definiciones que se han hecho acerca de la esperanza. Posteriormente, se expondrán las dos principales teorías desde donde se ha abordado su estudio, a saber: la teoría de la esperanza (Snyder *et al.*, 2005) y la teoría de los cuatro factores de la esperanza (Ward y Wampler, 2010).

30.5.1 Definiciones de esperanza

La esperanza ha sido estudiada por varios teóricos desde la década del sesenta. En esta sección del capítulo se presentarán varias definiciones en orden cronológico y en cada una de ellas se brindará el marco conceptual al que se suscribe, es decir, si se trata de una perspectiva conductual, cognitiva o social.

Como primer referente para ilustrar el concepto de esperanza se puede establecer en Mowrer (1960), quien asume la esperanza como una forma afectiva de reforzamiento secundario. En sus estudios con animales, bajo un paradigma estímulo-respuesta, la esperanza como emoción aparecía cuando el estímulo se asociaba a algo placentero. Cuando se inducía este ingrediente afectivo, los animales parecían anticiparse a la eventual ocurrencia placentera del estímulo mostrando un aumento de su actividad. Así entonces, la esperanza seguía a la conducta deseada contribuyendo al reforzamiento del estímulo original. De esta forma, la emoción de la esperanza parecía impulsar a los animales hacia el logro de los objetivos que les eran propuestos (López *et al.*, 2003).

Poco después, Erikson (1964), desde un punto de vista cognitivo, define la esperanza como una fuerte creencia en la posibilidad de lograr deseos fervientes, aún a pesar de los obstáculos que puedan presentarse. En la misma dirección, Breznitz (1986) menciona que la esperanza puede oscilar entre un pensamiento

efímero hasta un estado cognitivo, pero para ser considerado como relevante debe ser tan fuerte y persistente que llegue a inducir una respuesta fisiológica en la persona. Así, también establece diferencias entre la esperanza como simple ilusión y lo que denomina el “trabajo de la esperanza”, conceptualizado como un proceso activo.

Desde la óptica de la psicología social y los esquemas cognitivos, fue Stotland (1969) quien definió esperanza como una “expectativa mayor que cero de lograr los objetivos” (p. 2). Desde esta perspectiva, el nivel de la esperanza estaría dado por la probabilidad percibida de lograr el objetivo y la importancia del objetivo en sí mismo para la persona. Cuando el objetivo propuesto es importante, entonces se activaría la esperanza, operando entre el deseo y la acción encaminada hacia el objetivo. En los mismos terrenos de las expectativas, Gottschalk (1974) concibe la esperanza como el grado de optimismo con respecto a la probabilidad de que puedan ocurrir ciertos resultados favorables particulares, aunque también asume que la esperanza pueda darse frente a tópicos más extensos y globales como “fenómenos cósmicos o eventos espirituales o imaginarios” (p. 779). Así pues, la esperanza actuaría como una fuerza provocadora que lleva a las personas a actuar en medio de sus problemas psicológicos.

Por una ruta similar, Godfrey (1987) define la esperanza como la creencia en la probabilidad de ocurrencia de un resultado placentero, la cual depende de la percepción de la existencia de recursos de la persona misma o de otros. Entonces, la esperanza inicia con un impulso afectivo, pero realmente es un proceso cognitivo que va ponderando la probabilidad de ciertos resultados en la vida de un individuo. Este autor hace una diferenciación entre esperanza fundamental y esperanza vital. La primera se define como una especie de patrón mental asociado con la consecución de una meta, mientras que la esperanza vital es de naturaleza prosocial más que individualista, por ejemplo, tener esperanza en la humanidad.

Por otra parte, desde el concepto de cognición afectiva se asume la esperanza como “la interacción entre deseos y expectativas”, es decir, tiene componentes cognitivos y afectivos. A nivel cognitivo, la esperanza es vista como puente entre las expectativas y los deseos que les subyacen; y desde lo afectivo, como la diferencia entre la expectativa de afecto positivo y afecto negativo. Al igual que en nociones anteriormente expuestas, la esperanza se describe como una fuerza mediadora que pondera las expectativas de logro y la intensidad afectiva del deseo (Staats y Stassen, 1985; Staats, 1989).

En la perspectiva del construccionismo social, Averill *et al.* (1990) explican la esperanza como emoción, pero gobernada por la cognición. En el proceso de otorgar significado a la esperanza, esta solo puede ser bien comprendida dentro de un contexto social y cultural particular. En consecuencia, los factores ambientales son cruciales para el fortalecimiento y deterioro de la esperanza. Para estos autores, la esperanza como tal se da cuando los objetivos: i) son razonablemente alcanzables, ii) pueden estar bajo control, iii) son importantes para la persona, y iv) están en un nivel social y moral alcanzable.

Los tres últimos conceptos que se presentarán tienen en común una aproximación multidimensional de la esperanza. Farran *et al.* (1995) la definen como una experiencia cognitiva (“yo puedo hacer eso”), conductual (búsqueda activa de alternativas para solucionar los problemas) y emocional (energía para seguir adelante incluso cuando parezca imposible). De igual manera, McGeer (2004) describe la esperanza como una fuerza vital y lleva el concepto desde el nivel individual hasta el colectivo, es decir, la autora propone que cuando las personas que son parte de una comunidad ejercen conscientemente su esperanza en favor de fines comunitarios, entonces surge la esperanza colectiva. Para finalizar, Schrank *et al.* (2008) definen la esperanza como una expectativa de alcanzar objetivos y relaciones de valor personal, que se caractericen por tener significado, ser considerados realistas y posibles, y que dependan de las características o actividad de la persona. En esta perspectiva la esperanza tiene cuatro componentes: afectivo, cognitivo, conductual y medioambiental.

Los conceptos anteriormente expuestos dejan ver que las diferentes nociones de esperanza han gravitado en torno a la tendencia humana de fijarse metas u objetivos y actuar en pos de su consecución. Todos estos conceptos se pueden recoger en las explicaciones surgidas desde dos teorías: la teoría de la esperanza propuesta por Snyder *et al.* (2000, 2005) y teoría de los cuatro factores de la esperanza (Ward y Wampler, 2010).

30.5.2 Teoría de la esperanza

Esta teoría surgió a partir del interés de Snyder y sus colegas (Snyder *et al.*, 1991a; Snyder *et al.*, 1991b) por los pensamientos relacionados con el logro de objetivos. En este contexto, los objetivos aportan a la persona una perspectiva que guía sus secuencias de acción mental y deben ser lo suficientemente valiosos como para mantenerla consciente de su búsqueda. Además, conllevan cierta

dosis de incertidumbre, ya que los objetivos de los que se tiene total certeza de ser alcanzados no son sustancia de la esperanza (Averill *et al.*, 1990).

Al realizar entrevistas informales a varias personas para explorar los procesos que acompañan los pensamientos orientados a objetivos, Snyder y sus colegas (Snyder *et al.*, 1991a; Snyder *et al.*, 1991b) encontraron que las respuestas de la gente sugerían que estos procesos involucraban dos componentes: caminos (planeación de estrategias) y agencia (voluntad o motivación) para alcanzar el objetivo. Esto permitió proponer la teoría de la esperanza focalizada en dos componentes: agencia y planeación (Snyder *et al.*, 2005). A continuación, se explicará cada uno de estos componentes.

La agencia, entendida como la determinación o energía para alcanzar los objetivos, constituye el componente motivacional de la esperanza requerido para impulsar a las personas a generar diversas alternativas orientadas al logro de los objetivos, con la firme intención de no desistir. La planeación tiene que ver con la capacidad para encontrar diversas rutas factibles hacia las metas establecidas como puntos de llegada, se caracteriza por la habilidad para generar planes de acción alternativos en caso de que los formulados inicialmente fallen (Snyder *et al.*, 1991a; Snyder *et al.*, 1991b; Snyder, 2000; Snyder *et al.*, 2005).

En consecuencia, la esperanza ha sido conceptualizada como un constructo bidimensional. Se asume como una fuerza activadora que permite a las personas, incluso ante los mayores obstáculos, ver un futuro promisorio y cómo encaminarse hacia el logro de sus objetivos (Helland y Winston, 2005).

En otras palabras, la esperanza no solo incluye la determinación y motivación para alcanzar algo, sino también un plan viable para llevar a cabo exitosamente la tarea en pos de alcanzar el objetivo (Norman *et al.*, 2005). Aunque estas dos dimensiones están relacionadas y son complementarias, realmente son muy distintas. De forma que, si una de las dos está presente pero la otra no, entonces no se podrá hablar de esperanza (Snyder *et al.*, 1996).

La teoría de la esperanza (Snyder *et al.*, 1991a; Snyder *et al.*, 1991b; Snyder, 2000; Snyder *et al.*, 2005), inicialmente construida sobre el pilar de la cognición, ha evolucionado a un punto tal que involucra las emociones en varios aspectos de la generación de esperanza: primero, en la conformación de la historia previa de aprendizaje relacionada con el tipo de pensamientos habituales asociados a la esperanza (agencia y capacidad de planeación para alcanzar metas), los cuales

pueden influir sobre las emociones que se produzcan en el presente al afrontar un evento que incluya cierto reto (Snyder *et al.*, 1996).

Es decir, una persona con una historia exitosa en lo relativo al logro de sus metas tendrá la tendencia a producir emociones positivas en torno al evento presente, lo cual incidirá en la valoración de la importancia del objetivo y subsecuentemente, igualmente de manera positiva, en el grado de motivación (agencia) y la posibilidad de ver rutas hacia el logro de tal objetivo (Snyder *et al.*, 2000).

En línea con lo anterior, las emociones también influirían sobre los componentes cognitivos de la esperanza al presentarse obstáculos en el camino hacia el logro de los objetivos. Dicho de otra manera, las personas con altos niveles de esperanza asumirían las barreras como retos que les impulsarían a motivarse aún más y a generar múltiples vías alternativas para alcanzar el objetivo. En este caso, las emociones positivas reforzarían los pensamientos asociados a la esperanza, mientras que las emociones negativas tendrían el efecto opuesto (López *et al.*, 2003).

En resumen, esta teoría postula que la esperanza tiene mecanismos de retroalimentación y *feedforward* cargados en emoción que modulan el éxito de las personas en el logro de objetivos particulares. Así, esta teoría de la esperanza (Snyder *et al.*, 1991a; Snyder *et al.*, 1991b; Snyder, 2000; Snyder *et al.*, 2005), propone un sistema interrelacionado de pensamientos dirigidos hacia los objetivos que responden a la retroalimentación emocional. De esta manera, los pensamientos y las emociones trabajan mano a mano para ayudar a la persona a alcanzar esos objetivos deseables que son cruciales en la cotidianidad (López *et al.*, 2003). En otras palabras, la esperanza no es solo una emoción, es un proceso cognoscitivo dinámico, poderoso y persistente que es observable en numerosos contextos, incluidas las organizaciones formales (Helland y Winston, 2005).

Por último, aunque esta teoría de la esperanza (Snyder *et al.*, 1991a; Snyder *et al.*, 1991b; Snyder, 2000; Snyder *et al.*, 2005) ha sido ampliamente aceptada, resulta conveniente mencionar una importante investigación que aporta evidencia empírica no confirmatoria de este enfoque teórico de la esperanza. Tong *et al.* (2010) en cuatro estudios transculturales llevados a cabo en China, Singapur y Estados Unidos de América, encontraron que la esperanza solamente se asocia con la agencia y no con la capacidad de planeación para alcanzar objetivos. Es decir, según esta investigación la esperanza no sería un constructo bidimensional.

Estos autores mencionan la necesidad de profundizar en la investigación para clarificar la verdadera naturaleza de la esperanza.

En esta dirección, en los párrafos siguientes se describirá otra postura teórica que enriquece el estudio de la esperanza: la teoría de los cuatro factores de la esperanza, propuesta por Ward y Wampler (2010).

30.5.3 Teoría de los cuatro factores de la esperanza

Con base en una perspectiva cualitativa, Ward y Wampler (2010) entrevistaron quince terapeutas familiares y de pareja para explorar sus perspectivas sobre la esperanza. La teoría de los cuatro factores de la esperanza, desarrollada por Ward y Wampler (2010), emerge trabajando en los terrenos de la teoría fundamentada. A partir de esta metodología los autores propusieron una definición de esperanza, así como una categoría central de análisis: el continuo de la esperanza.

En primer lugar, este análisis cualitativo permitió definir esperanza como “creer y sentir que el resultado deseado es posible”. En segundo lugar, la categoría central emergente identificada como “avanzando en el continuo de la esperanza” involucra cuatro propiedades o componentes de la esperanza: evidencia, opciones, acción y conexión (Ward y Wampler, 2010).

Los componentes a los que hace referencia la teoría de los cuatro factores de la esperanza (Ward y Wampler, 2010) son: i) evidencia: el nivel de esperanza de una persona está parcialmente determinado por la probabilidad de ocurrencia del resultado esperado; ii) opciones: la esperanza puede fluctuar dependiendo de las creencias y sentimientos acerca de las alternativas que la persona tiene para lograr sus metas; iii) acción: el nivel de esperanza se ve afectado por la habilidad y disposición a actuar para alcanzar el resultado deseado; iv) conexión: el vínculo con otros seres humanos puede proveer a la persona de un sentimiento de certeza sobre la posibilidad de alcanzar el objetivo deseado (Ward y Wampler, 2010; Ward *et al.*, 2017).

Una vez expuestas las principales características de las dos teorías sobre la esperanza (Snyder *et al.*, 2005; Ward y Wampler, 2010), a continuación se establecerá una comparación entre ellas, se mencionará la postura teórica adoptada por Luthans *et al.* (2007a, 2007b) para definir esperanza como componente del capital psicológico y, a modo de ejemplo, se citarán algunas investigaciones que aportan evidencia empírica sobre la relación entre la esperanza y variables relevantes en el contexto organizacional.

La teoría de los cuatro factores (Ward y Wampler, 2010) tiene puntos en común y también algunas diferencias con respecto a la teoría de la esperanza (Snyder *et al.*, 2005). La primera contempla los componentes de agencia y planeación de la teoría de Snyder *et al.* (2005), de cierta manera, en sus elementos de opciones y acción. No obstante, va más allá por cuanto involucra la dimensión social (conexión) y la evaluación de las experiencias (evidencia) de la persona. Adicionalmente, a diferencia de la teoría de la esperanza (Snyder *et al.*, 2005), para Ward y Wampler (2010) los sentimientos no son resultado de las cogniciones, es decir, se acepta la posibilidad de que la persona pueda sentir esperanza sin que necesariamente sus cogniciones sean esperanzadoras (Ward *et al.*, 2017).

30.5.4 Conceptualización de la esperanza en el capital psicológico

En la conceptualización del capital psicológico (Luthans *et al.*, 2007a, 2007b) se adopta la concepción de Snyder *et al.* (2005), quien define la esperanza como “un estado motivacional positivo basado en una sensación de éxito derivada interactivamente tanto de la agencia, entendida como la energía dirigida a las metas, como de la capacidad de planeación para alcanzar tales metas” (Snyder *et al.*, 1991b, p. 287). Además, desde la perspectiva de Norman *et al.* (2005), esta definición se basa en los criterios establecidos por los estudiosos del POB, en lo relativo a: provenir de teoría e investigación científica empleando mediciones válidas y también, constituirse en una característica positiva de las personas susceptible de cambio y desarrollo.

30.5.5 Relación entre la esperanza y variables del comportamiento organizacional

Por último, y de acuerdo con Srivastava y Maurya (2017), es pertinente subrayar que la esperanza juega un papel muy importante en diversas variables de resultado en las organizaciones y existe evidencia creciente de su efectividad en el mundo del trabajo. Al respecto y solo a modo de ejemplo, dado que una revisión más completa excede a los alcances de este capítulo, se citan las conclusiones de algunos estudios recientes que demuestran la relación entre la esperanza y algunas variables del comportamiento organizacional: la esperanza tiene una asociación positiva con la satisfacción en el trabajo (Law y Guo, 2016; Lee *et al.*, 2018; Mishra *et al.*, 2016). Por otro lado, se reportó que la esperanza actúa como mediadora en la relación entre la perspectiva futura de tiempo y el compromiso organizacional

(Cernas-Ortiz *et al.*, 2018) y entre la necesidad de crecimiento y el desempeño de los empleados (Lin *et al.*, 2016).

En cuanto a su relación con el liderazgo, se encontró que la esperanza media en la relación entre el liderazgo auténtico y la creatividad (Sarfraz *et al.*, 2019). Los resultados de un estudio reciente sugieren que el liderazgo auténtico tiene una relación directa y positiva con respecto a la esperanza (Anwar *et al.*, 2020). En otro estudio, O'Toole-Arzola (2018) informó que el liderazgo basado en la esperanza influye sobre el logro de los objetivos de la organización y demostró un efecto de contagio dentro de la misma. Por último, Grobler y Joubert (2020), encontraron una relación positiva entre el liderazgo ético, la esperanza y el optimismo.

30.6 Optimismo

Esta revisión sobre optimismo que se realiza a continuación incluye los siguientes aspectos: evolución histórica del concepto, la teoría del optimismo disposicional de Carver y Scheier (2014), la teoría de los estilos explicativos de Seligman *et al.* (1999), la conceptualización del optimismo en el capital psicológico y, por último, algunos estudios sobre la relación entre el optimismo y variables del comportamiento organizacional.

30.6.1 Evolución histórica del concepto

El optimismo se ha entendido tradicionalmente como aquella característica de las personas que les permite esperar que les sucedan cosas buenas en su vida (Segerstrom *et al.*, 2017) y en la de los demás (APA, 2010). Pese a que la sabiduría popular no siempre es precisa, en este caso coincide con la visión científica en cuanto a que trata sobre las expectativas favorables hacia el futuro (Carver y Scheier, 2005; Carver *et al.*, 2010). En los siguientes párrafos se definirá el optimismo desde el punto de vista de algunos autores y después se expondrán los enfoques existentes para explicar el concepto.

El diccionario de la APA conceptualiza optimismo como “actitud de que las cosas suceden para bien y que los deseos u objetivos de las personas se satisfarán a la larga” (APA, 2010, p. 354). Los optimistas anticipan resultados positivos, por casualidad o debido a su persistencia y esfuerzo. Se define optimismo en términos de expectativas, es decir, la confianza en lograr las metas esperadas.

Desde la perspectiva de Peterson y Steen (2005), el optimismo se ha conceptualizado y evaluado de diversas formas. Esta variable ha sido vinculada con el estado de ánimo positivo y la buena moral, con la perseverancia y la solución de problemas efectiva, con los logros en muchos ámbitos, la popularidad, la buena salud, e incluso larga vida y como antídoto ante los efectos de eventos traumáticos. De igual forma, Carver *et al.* (2010) consideran que el optimismo aporta recursos cognitivos y de afrontamiento que promueven una mejor salud mental y en general, claves más claras sobre la naturaleza de una vida óptima.

En el año 2000, Peterson hizo un interesante recorrido histórico de las diferentes aristas del optimismo y encuentra que desde su perspectiva hay dos enfoques para explicarlo: el primero, lo asume como una característica positiva inherente a la especie humana. En el segundo enfoque se aprecia el optimismo desde un punto de vista contemporáneo, y lo conceptualiza como una característica que las personas poseen en diversos grados.

En el primer enfoque, el optimismo es una característica positiva inherente a la especie humana, Peterson (2000) comenta que no siempre se ha visto el optimismo como algo positivo, por ejemplo: Sófocles y Nietzsche (Ferrater, 1965) pensaban que lo mejor era enfrentar la realidad por dura que ésta fuese y que el optimismo sólo prolongaba el sufrimiento humano; Freud y Strachey (1961) consideraron que el optimismo hacía posible la civilización, principalmente en lo concerniente a las creencias religiosas sobre la vida después de la vida, pero a un gran costo: la negación de la naturaleza instintiva y de la realidad misma. Después, en las décadas del 60 y 70, psicólogos cognitivos como Lazarus (1983) y Beck (1991) hallaron evidencia que permitió asumir el optimismo como positivo al estar asociado con bienestar y mejorar la respuesta terapéutica. Por último, desde la antropología, Tiger (1979) propuso al optimismo como parte integral de la naturaleza humana, como un mecanismo psicológico muy importante para la adaptación de la especie, su desarrollo cognitivo y la capacidad para generar cultura.

El segundo enfoque hace referencia a las expectativas hacia el futuro, el cual tiene dos aristas de interés para los teóricos del optimismo; por una parte, el estudio de la conducta orientada a metas u objetivos, definidos como estados o acciones que la gente ve como deseables; y, por otra parte, los modelos motivacionales de expectativa-valor (Carver y Scheier, 2005). Estos asumen que la conducta humana se produce en función del logro de metas, es decir, la gente intenta alejarse de los objetivos indeseables y orientar su conducta hacia lo deseable; así entonces,

entre más importante sea un objetivo, mayor valor adquiere éste en el contexto motivacional de la persona (Carver y Scheier, 2003).

Desde este segundo enfoque, se destacan dos modelos teóricos: la teoría del optimismo disposicional (Carver y Scheier, 2005, 2014; Scheier y Carver, 1987; Scheier *et al.*, 1994) y la teoría de los estilos explicativos de Seligman *et al.* (1999).

30.6.2 Teoría del optimismo disposicional

El optimismo disposicional, descrito como dimensión de la personalidad, es un constructo de naturaleza cognitiva con fuertes raíces motivacionales. En este contexto, el optimismo se entiende como una expectativa generalizada de que en el futuro ocurrirán muchas más cosas buenas que malas (Scheier y Carver, 1987; Scheier *et al.*, 1994; Carver y Scheier, 2005).

La teoría del optimismo disposicional asume el optimismo como rasgo más que como estado, lo cual conlleva una gran dificultad para ser intervenido y llevar a las personas un aprendizaje que les permita ser más optimistas (Scheier y Carver, 1987; Scheier *et al.*, 1994). Por otra parte, lo conceptualiza como un continuo en cuyo extremo opuesto se encuentra el pesimismo, es decir, optimismo y pesimismo constituyen una sola dimensión (Carver y Scheier, 2014), postura que ha sido ratificada mediante estudios taxométricos por Eichner *et al.* (2014), investigación que fue replicada por Grotkowski y Miller (2019), encontrando los mismos resultados: aunque los términos optimista y pesimista suelen ser tomados como opuestos, la separación entre éstos no existe técnicamente hablando, la diferencia es una cuestión de grado más que de naturaleza.

30.6.3 Teoría de los estilos explicativos

Esta teoría formulada por Abramson *et al.* (1978) surge a partir de la crítica y reformulación de la hipótesis de la indefensión aprendida. La aplicación de esta teoría en los seres humanos presenta dos inconvenientes: por una parte, no es posible diferenciar los casos en los cuales las situaciones de incontrollabilidad propias de la indefensión, se dan para solo ciertas personas o para la población en general (universal vs personal) y, por otra parte, tampoco explica cuando la indefensión es general o específica, ni cuando es crónica o aguda. La mencionada reformulación se hizo a la luz de la teoría atribucional: cuando la gente percibe la inexistencia de contingencia, entonces atribuye su estado de indefensión a alguna causa. Esta causa puede ser estable o inestable, global o específica, e interna o

externa; la atribución de causalidad que hace la persona puede determinar si la indefensión será aguda o crónica, extendida o concreta, y en qué medida podrá afectar la autoestima.

En esta dirección, Seligman *et al.* (1999) afirman que las expectativas hacia el futuro están relacionadas con la explicación que la persona hace acerca de los eventos. Los estilos explicativos pueden ser atribuidos a: i) causas internas o externas, ii) explicaciones estables o inestables, referidas al tiempo de permanencia y a la persistencia iii) y explicaciones globales o específicas, relacionadas con áreas de la vida involucradas en el evento. En un estilo explicativo optimista las atribuciones de eventos negativos son valoradas como externas, temporales y específicas, y aquellas relacionadas con eventos positivos son asumidas como internas, estables y globales.

30.6.4 Conceptualización del optimismo en el capital psicológico

En el contexto del POB, la explicación del optimismo brindada por la teoría de los estilos explicativos (Abramson *et al.*, 1978) encaja de manera muy adecuada en sus criterios de inclusión, principalmente porque es considerado como estado y, por tanto, se abre la puerta para que las personas puedan aprender a ser más optimistas mediante entrenamiento. Desde la perspectiva de Luthans *et al.* (2007a), esto significa aprender a diferenciar entre hechos y percepciones, evaluar con objetividad la verdadera posibilidad de control en los casos de fracaso, analizar la pertinencia de los sentimientos de culpa y vergüenza, y practicar el estilo explicativo optimista.

En coherencia con lo anterior, al interior del capital psicológico, el optimismo se ha definido como un estado de desarrollo de la persona caracterizado por hacer atribuciones positivas acerca de lo que le sucede en el presente y en el futuro (Luthans *et al.*, 2007a).

30.6.5 Relación entre el optimismo y variables del comportamiento organizacional

A modo de ejemplo y con el fin de ilustrar el impacto del optimismo sobre variables del comportamiento organizacional, en esta sección se citarán algunas investigaciones muy recientes que dan cuenta de la relación con la satisfacción laboral, el desempeño en el trabajo, la rotación, la intención de retiro del trabajo,

el liderazgo y, por último, un estudio que vincula el optimismo con agotamiento y el estrés causados por la pandemia de la COVID-19.

El optimismo muestra una asociación directa tanto con las autoevaluaciones y con las estrategias de afrontamiento positivas, como con la satisfacción laboral (Burhanudin *et al.*, 2020; Kenneally, 2020; Mishra *et al.*, 2016; Zhang *et al.*, 2020). De igual manera, Jabbar *et al.* (2019) y Miralam y Ali (2020) encontraron que el optimismo influye positivamente en el desempeño laboral. Por otra parte, Kenneally (2020), halló que el optimismo se relaciona negativamente con la rotación y la intención de retiro del trabajo.

Respecto al liderazgo, se evidenció una relación positiva significativa con el optimismo académico del maestro (Thien y Chan, 2020) y que el liderazgo tiene mayor impacto en los colaboradores que son menos optimistas (Delle y Searle, 2020). Por otra parte, el optimismo favorece la relación entre liderazgo y *job crafting* para aumentar los recursos estructurales y aumentar las demandas desafiantes (Thun y Bakker, 2018); así mismo, el liderazgo auténtico tiene una relación directa sobre el optimismo académico y el compromiso laboral en docentes de primaria (Kulophas *et al.*, 2018); sin embargo, se ha demostrado que mostrar optimismo por parte del líder auténtico no fue suficiente para crear confianza en su equipo de trabajo (Baker, 2018).

Por último, el optimismo se relaciona positivamente con la decisión de emprender por sí mismo (Biegańska, 2018). De igual manera, el nivel de optimismo en trabajadores de la salud en Turquía exhibe una relación positiva frente al agotamiento y el estrés debido a la pandemia del COVID-19 (Özdemir y Kerse, 2020).

30.7 Resiliencia

En este apartado se tratará la evolución histórica del concepto y definiciones desde la perspectiva de varios estudiosos del tema. Posteriormente se expondrán dos aproximaciones teóricas, la conceptualización al interior del capital psicológico y se citarán algunas investigaciones que pretenden ilustrar el impacto de la resiliencia sobre variables del comportamiento organizacional.

30.7.1 Evolución histórica del concepto

Históricamente ha habido interés por estudiar cómo actúan los seres humanos frente a la adversidad. Desde la psicología este interés se ha traducido en aproximaciones al fenómeno de la adaptación al medioambiente, donde se encuentran los trabajos de Sigmund Freud (1928), Lois Murphy (1974), Norman Garmezy (1971), Michael Rutter (1985), Emmy Werner (2013) y Ann Masten *et al.* (2005), entre otros. Actualmente no existe consenso en cuanto a la conceptualización de la resiliencia (Southwick *et al.*, 2014), por tal razón a continuación se hará un recorrido por algunas de las definiciones que la literatura ofrece sobre la resiliencia.

De forma amplia, Masten (2014) define la resiliencia como la capacidad de un sistema dinámico para adaptarse exitosamente ante alteraciones que amenacen su funcionalidad, viabilidad o desarrollo. Este concepto aplica para cualquier clase de sistema, desde los microorganismos hasta la sociedad y el planeta.

Bajo esta misma perspectiva sistémica, Van Breda (2018, p. 4) asume la resiliencia como: “procesos multinivel que los sistemas comprometen para obtener mejores resultados que los esperados para afrontar o superar la adversidad”. Los procesos multinivel hacen referencia a que la resiliencia se produce en la interacción de la persona con el medioambiente, más que ser un proceso eminentemente individual.

Por otra parte, la resiliencia ha sido objeto de estudio de varias disciplinas científicas, gobiernos y organizaciones transnacionales interesadas en temas relacionados con los desastres, la violencia política, maltrato, pandemias y tantas otras amenazas que se ciernen sobre el desarrollo humano a escala global (Masten, 2014).

En psicología, las raíces del estudio de la resiliencia están fuertemente vinculadas a la psicología del desarrollo y clínica infantil, principalmente. En este contexto se ha tratado a la resiliencia como algo intrínseco al ser humano y otros le dan una connotación más holística; hay quienes la describen como una capacidad o competencia, mientras que ciertos autores la ven como el funcionamiento positivo ante la adversidad (Van Breda, 2018). En esta línea, para definir resiliencia lo importante es clarificar si se asume como rasgo, proceso o resultado (Southwick *et al.*, 2014). Aunque frecuentemente la resiliencia se considera como una habilidad natural que tienen algunas personas de manera innata (Perlman *et al.*, 2017), Masten (2014) es enfática al afirmar que definitivamente la resiliencia no puede

ser considerada como rasgo, en lugar de ello, explica que la resiliencia está asociada con algunos rasgos de personalidad, como la escrupulosidad, que pueden facilitar o no su desarrollo.

Para Panter-Brick y Leckman (2013), los conceptos basados en procesos van más allá de un atributo o capacidad y definen resiliencia como el proceso que permite aprovechar los recursos biológicos, psicológicos, estructurales y culturales para obtener un bienestar sostenible. La resiliencia vista como resultado se encuentra en la definición ofrecida por George Bonanno en el artículo publicado junto a Southwick *et al.* (2014), donde la asumen como una trayectoria estable de funcionamiento saludable después de un evento altamente adverso.

Por su parte, Yates *et al.* (2015) consideran que para el caso de la resiliencia es más apropiado conceptualizarla como un proceso de desarrollo o capacidad dinámica en lugar de rasgos o resultados estáticos. En esta dirección, el concepto asumido por la APA (2010, p. 446) integra los anteriores puntos de vista de la resiliencia y la define como el “proceso y resultado de adaptarse debidamente a experiencias de vida difíciles o desafiantes, especialmente mediante una flexibilidad y una adaptación mental, emocional y conductual a las exigencias internas y externas”.

30.7.2 Aproximaciones teóricas para el estudio de la resiliencia

Desde el punto de vista de Van Breda (2018), la investigación sobre resiliencia tuvo sus inicios en el estudio de la adversidad y su impacto en la vida de las personas, especialmente de los niños. Los primeros estudios (Garmezy, 1971; Rutter y Madge, 1976; Werner y Smith, 1982) demostraron que la vulnerabilidad puede llevar a resultados nocivos posteriores en la salud física y mental, así como en el desarrollo intelectual de las personas.

A partir de estos estudios, Van Breda (2018) concluye que la vulnerabilidad podría provenir de una amplia gama de factores, tales como: la historia familiar, los riesgos prenatales o perinatales, y problemas del ambiente familiar o social. Sin embargo, no siempre la vulnerabilidad conduce a un resultado negativo, sino que en palabras de Masten y Reed (2005, p. 75) puede surgir una “clase de fenómeno caracterizado por patrones de adaptación positiva en contextos de adversidad o riesgo significativos”, fenómeno conocido como resiliencia.

Así entonces, ante la adversidad hay quienes sufren afectaciones en una o varias áreas de su vida, pero también existen personas que vuelven a sus niveles normales previos al evento traumático e incluso logran superarlos significativamente (Masten, 2011). Son estos últimos quienes desarrollarían patrones de adaptación positiva, pero definir tal patrón podría tener una connotación valorativa, pues la calificación de positivo depende del contexto cultural, social e histórico (Masten, 2014).

En concordancia con lo anterior, se pueden traer a colación dos aproximaciones al estudio de la resiliencia: el centrado en la variable y el centrado en la persona. El primero se ocupa de la relación entre las características de las personas, el medioambiente y las experiencias con el fin de explicar los buenos resultados o indicadores de adaptación ante riesgos y adversidad alta. El segundo, busca identificar personas resilientes en diversas situaciones y, además, comprender cómo se diferencian de quienes no afrontan exitosamente la adversidad y otras amenazas (Masten y Reed, 2005).

Por último, Wright *et al.* (2013) ofrecen otra mirada que consolida las diferentes formas de conceptualizar y teorizar en torno a la resiliencia. Son cuatro etapas, a saber: la primera, se enfoca en las características de la persona que la identificaban como alguien resiliente y también las particularidades de los factores protectores familiares, comunitarios, sociales y culturales que facilitaban tal resiliencia; la segunda, hace énfasis en la resiliencia como proceso con fuerte influencia de la teoría de sistemas; la tercera, se orienta a la intervención para el fomento de la resiliencia haciendo uso de los hallazgos de las dos primeras etapas; por último, la cuarta etapa se focaliza en los sistemas multinivel y los procesos epigenéticos y neurobiológicos de la resiliencia.

Como se puede apreciar, son múltiples las aproximaciones al estudio de la resiliencia y quizá excede a los alcances de este capítulo ahondar más en cada uno. A continuación, se hará explícita la definición de resiliencia asumida en el capital psicológico.

30.7.3 Conceptualización de la resiliencia en el capital psicológico

En primer lugar, es claro que la resiliencia cumple con los criterios de inclusión en el POB, es decir, es un estado de desarrollo positivo, lo que asegura su posibilidad de ser entrenado en el contexto organizacional y, como se mostrará en la siguiente

sección, tiene un efecto positivo sobre variables de resultado en el mundo del trabajo (Luthans *et al.*, 2007a).

En el contexto del capital psicológico, la resiliencia se ha definido como la capacidad desarrollable para recuperarse de la adversidad, el conflicto, el fracaso o incluso de eventos positivos, el progreso o el aumento de responsabilidades. No solo implica poder volver a los niveles previos al evento traumático sino también la posibilidad de ir más allá (Luthans, 2002a).

30.7.4 Relación entre la resiliencia y variables del comportamiento organizacional

Con el fin de aportar evidencia sobre el impacto de la resiliencia en variables de resultado organizacional, se reseñarán algunas investigaciones recientes al respecto.

En una revisión sistemática realizada por Yu *et al.* (2019) para identificar los factores personales y laborales asociados de la resiliencia en un grupo de enfermeras, concluyeron que la capacidad de resiliencia de las profesionales puede ayudar a reducir el agotamiento emocional, aumentar el compromiso laboral y mejorar la función cuando se enfrentan a desafíos en el lugar de trabajo. En otro estudio se encontró que la capacidad de resiliencia moderó significativamente el impacto perjudicial del ostracismo en el lugar de trabajo como en el desempeño laboral, el estrés laboral y el agotamiento emocional (Haq, 2018).

También se ha estudiado la relación entre la resiliencia y desempeño laboral, al respecto se ha encontrado una asociación significativa directa, es decir, las personas con alto nivel de resiliencia tienden a tener mejores desempeños que quienes tienen resiliencia baja (Ekanayake y Gamage, 2018; Jabal *et al.*, 2018; Liu *et al.*, 2013; Park, 2018). De igual manera, Franken *et al.* (2020) hallan una relación significativa positiva entre el liderazgo paradójico y la resiliencia. Por último, se ha encontrado que la resiliencia tuvo un efecto positivo en la satisfacción laboral (Jung y Kim, 2020; Lee *et al.*, 2018; Lim y Mi, 2019) y contribuye con la disminución del estrés en el trabajo (Öksüz *et al.*, 2019).

30.8 Autoeficacia

La cuarta y última de las dimensiones que componen el capital psicológico es la autoeficacia. En este apartado se presentará la evolución histórica del

concepto, la forma como se define en el ámbito del capital psicológico y se citarán algunas investigaciones que evidencian su relación con variables relevantes en el contexto organizacional.

30.8.1 Evolución histórica y teórica del concepto

En 1977 Albert Bandura publicó en *Psychological Review* su célebre artículo *Autoeficacia: hacia una teoría unificadora del cambio conductual*. Allí presentó la autoeficacia como teoría integradora para explicar y predecir los cambios psicológicos logrados mediante diversas formas de tratamiento. En su versión inicial, las expectativas de eficacia personal determinan los comportamientos de afrontamiento en lo referente a la cantidad de esfuerzo y tiempo a invertir de cara a la adversidad en la terapia clínica. Esta estructura teórica establece que tales procedimientos psicológicos inciden sobre el nivel y fuerza de la autoeficacia. En este modelo teórico, la autoeficacia se nutre de cuatro fuentes de información: logros en la ejecución, experiencia vicaria, persuasión verbal y los estados fisiológicos (Bandura, 1977). Sobre esto último, Byars-Winston *et al.* (2017) encontraron en un metaanálisis que, de estas cuatro fuentes, los logros en la ejecución exhiben la asociación más fuerte con las creencias de autoeficacia.

El modelo teórico propuesto por la *teoría cognitivo social* (Bandura, 1986) plantea una codeterminación triádica en la cual el funcionamiento humano es producto de la interacción entre determinantes personales, conductuales y ambientales. Esta teoría constituye una aproximación para comprender la cognición, acción, motivación y emoción humanas, en la cual se considera al ser humano como un agente activo frente a su ambiente en lugar de un simple receptor (Bandura, 2012).

La *teoría cognitiva social* (Bandura, 1986) aborda el origen de las creencias de autoeficacia, su estructura y propiedades funcionales, sus diversos efectos, los procesos a través de los cuales funcionan y cómo desarrollar y obtener tales creencias para el cambio personal y social (Bandura, 2012).

En este sentido, la autoeficacia se define como “lo que creo que puedo hacer con mis habilidades bajo ciertas condiciones” (Maddux, 2005, p. 278). Entonces, más que las creencias sobre la habilidad para realizar ciertos movimientos, la autoeficacia se trata de las creencias para coordinar y poner en marcha las propias habilidades para afrontar situaciones retadoras. En este sentido, las creencias de

autoeficacia no involucran expectativas sobre los resultados, sino tener la confianza en poder ejecutar las conductas que producirán el resultado (Maddux, 2005).

Con respecto al uso indiscriminado en la literatura de los términos eficacia y confianza, en el contexto organizacional el término confianza se usa frecuentemente, al punto que son tomados como sinónimos (Luthans *et al.*, 2006b). Stajkovic y Luthans (1998) definen la autoeficacia en contextos laborales como la convicción (o confianza) acerca de las propias habilidades para movilizar la motivación, los recursos cognitivos y los cursos de acción necesarios para realizar exitosamente una tarea específica en un contexto dado. La autoeficacia se operacionaliza en términos de la autoimposición de objetivos retadores, la elección de tareas difíciles, la automotivación, la inversión de grandes esfuerzos y movilización hacia el logro de objetivos y excelencia en la realización de las tareas, y la perseverancia ante la aparición de obstáculos.

30.8.2 Conceptualización de la autoeficacia en el capital psicológico

La autoeficacia se ajusta muy bien a los criterios de inclusión del POB por las siguientes razones: primera, tiene la fundamentación teórica más reconocida y el más extenso soporte investigativo (Luthans, 2002a); segunda, la autoeficacia ha sido principalmente definida y medida como estado, su naturaleza tipo estado se manifiesta en la especificidad de su dominio ya que poseer eficacia en un dominio no significa que se tenga en otros y viceversa (Maddux, 2005); tercera, la relación entre autoeficacia y numerosas dimensiones relacionadas con el desempeño laboral está suficientemente establecida en varias culturas, como lo demuestran Stajkovic y Luthans (1998) en un metaanálisis con 114 estudios encontraron una correlación de 0,38 entre autoeficacia y desempeño laboral.

Al interior del capital psicológico, la autoeficacia se define como tener confianza para realizar los esfuerzos que sean necesarios con el fin de alcanzar el éxito en tareas retadoras (Luthans *et al.*, 2007a).

30.8.3 Relación entre la autoeficacia y variables del comportamiento organizacional

Además del metaanálisis de Stajkovic y Luthans (1998) comentado en el numeral anterior, en los últimos años, también se ha confirmado la relación entre autoeficacia y desempeño (Cheah y Ho, 2019; Keskin, 2020; Khorakian

y Sharifirad, 2019; Kim y Lee, 2019). Sin embargo, en el estudio realizado por Mary y Nambuule (2019) no se encontró una relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral.

Igualmente, se ha estudiado la autoeficacia en función de la satisfacción y el compromiso laboral (De Simone *et al.*, 2018; Demir, 2020; Fadilah *et al.*, 2018; Law y Guo, 2016). En la investigación realizada por Bargsted *et al.* (2019) se advierte que la autoeficacia se relaciona con el diseño del trabajo y que tanto las dimensiones sociales y de tarea relacionadas con el diseño del trabajo pueden incidir en la satisfacción laboral.

Respecto a la relación de la autoeficacia con el liderazgo se encontró que la actividad colaborativa, la práctica privatizada y el diálogo reflexivo mediaron significativamente los efectos del liderazgo educativo en la autoeficacia de los maestros (Zheng *et al.*, 2019). Por último, se descubrió que la autoeficacia de la amplitud del rol individual modera las relaciones de empoderamiento del liderazgo, lo que afecta la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los empleados (Hao *et al.*, 2018).

30.9 Conclusiones

A la luz de las teorías revisadas en el presente capítulo se aprecia que el debate estado-rasgo ha encontrado posturas que flexibilizan su polarización. En primer lugar, Luthans *et al.* (2010) introdujeron la idea del continuo de cuatro puntos, en lugar de solo los tradicionales dos extremos correspondientes a estado y rasgo. Después, en lo concerniente al capital psicológico se aporta evidencia acerca de su capacidad de modificación mediante intervenciones (Dello y Stoykova, 2015; Luthans *et al.*, 2006a, 2008, 2010; Salanova y Ortega-Maldonado, 2019; Zhang *et al.*, 2014; Zhang *et al.*, 2020).

Esto hace pensar en la validez de las teorías que conciben como rasgo a la esperanza, el optimismo y la resiliencia, ya que, de ser efectivamente rasgo, su posibilidad de cambio sería mínima. Además, el hallazgo de las neurociencias en torno a la plasticidad cerebral va en la misma dirección de posibilidad de cambio en los rasgos, hasta ahora considerados inmodificables en el curso de la vida.

No obstante, aún no se ha dicho la última palabra en torno a la verdadera naturaleza de los componentes del capital psicológico. Por tanto, se hace necesario profundizar en la investigación al respecto promoviendo la realización

de estudios longitudinales transculturales y experimentales. Esto contribuiría con luces para comprender también los mecanismos mediante los cuales el capital psicológico funciona como constructo de segundo orden, ya que se evidencia la complementariedad y sinergia entre sus cuatro componentes para generar resultados de mayor impacto que la simple sumatoria de las cuatro variables que lo conforman.

Las teorías sobre esperanza, optimismo y resiliencia han evolucionado durante las últimas décadas en dos sentidos principalmente; por una parte, debido al desacuerdo sobre la naturaleza psicológica (Ward *et al.*, 2017) de cada una de estas variables se han postulado explicaciones en torno a diversas formas de conceptualizar los constructos, es decir, como cognición, capacidad, creencia, motivación, rasgo o estilo cognitivo, entre otras. Por otra parte, se aprecia una tendencia creciente hacia la complejización de las teorías en el sentido de proponer modelos explicativos más robustos, es decir, las primeras teorías giraban en torno a solo un proceso involucrado y las últimas proponen explicaciones con base en la interacción entre variables. El caso de la autoeficacia es diferente porque desde su postulación en 1977 por Albert Bandura, ha habido claridad en su naturaleza psicológica y la teorización al respecto.

Aunque el surgimiento del concepto y las explicaciones teóricas de cada uno de los cuatro componentes del capital psicológico no han estado cercanas al contexto organizacional, si existe suficiente evidencia empírica para afirmar que son constructos que interactúan significativamente con variables importantes del mundo del trabajo, tales como satisfacción, compromiso, estrés, salud, liderazgo, desempeño, intención de rotación y retiro, entre otras.

Por último, es de suma importancia concluir que el capital psicológico ha mostrado ser un constructo de segundo orden que, al interactuar con variables clave del contexto organizacional, es capaz de aportar mayor varianza explicada que la sumatoria simple de sus componentes. Se ha pretendido dar luces sobre este hecho desde diversas aristas teóricas que permitan develar patrones de interacción y sinergia entre la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia, actuando conjuntamente. Las perspectivas teóricas presentadas en este capítulo coinciden parcialmente en asumir el capital psicológico desde la óptica de los recursos psicológicos.

El funcionamiento interno del constructo capital psicológico podría ser explicado, al menos parcialmente por la teoría de la conservación de recursos, por cuanto constituye un conjunto de recursos psicológicos que interactúan para

nutrir o generar otros recursos. Al estudiar el papel del constructo como mediador y/o moderador (Delgado Abella, 2021), se encuentran patrones de interacción que podrían evidenciar la formación de caravanas de recursos, en lenguaje de Hobfoll (2002, 2011; Hobfoll *et al.*, 2018).

La teoría de ampliación y construcción de Barbara Frederickson (1998; 2001; 2004; 2013) postula que las emociones positivas contribuyen a la generación de nuevos recursos psicológicos y funcionan como mecanismos clave a la hora de explicar cómo opera el capital psicológico (Carmona-Halty *et al.*, 2019; Luthans y Youssef-Morgan, 2017). De igual manera, las teorías del contagio social y emocional podrían contribuir con la explicación del funcionamiento del capital psicológico colectivo, es decir, a nivel de los equipos y la organización (Dawkins *et al.*, 2013).

Referencias

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. y Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.87.1.49>
- Alvaro, C., Lyons, R. F., Warner, G., Hobfoll, S. E., Martens, P. J., Labonté, R. y Brown, R. E. (2010). Conservation of resources theory and research use in health systems. *Implementation Science*, 5(1), 79-98. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-79>
- American Psychological Association -APA. (2010). *Diccionario conciso de psicología*. (1ª ed.). El Manual Moderno.
- Anwar, A., Abid, G. y Waqas, A. (2020). Authentic leadership and creativity: Moderated meditation model of resilience and hope in the health sector. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 18-29. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010003>
- Averill, J. R., Catlin, G. y Chon, K. K. (1990). *Rules of hope*. (1ª ed.). Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-1-4613-9674-1>
- Avey, J. B., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711. <https://doi.org/10.1002/job.517>

- Avey, J. B., Patera, J. L. y West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Aybas, M. y Acar, A. C. (2017). The effect of HRM practices on employees' work engagement and the mediating and moderating role of positive psychological capital. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 363-372. <https://bit.ly/3V0dMmB>
- Baker, N. (2018). Authentic leadership and follower job satisfaction: The moderating effect of leader emotional expressivity. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(4), 689-697. <https://doi.org/10.24289/ijsser.472863>
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K. y Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63-80. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. (1ª Ed.). Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R. y Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 157-163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Beck, A. T. (1991). Cognitive therapy: A 30-year retrospective. *American Psychologist*, 46(4), 368-375. <https://psycnet.apa.org/buy/1991-25109-001>
- Biegańska, K. (2018). Tendency to risk and optimism as related to job satisfaction in entrepreneurs in the context of a pivotal career change. *Polskie Forum Psychologiczne*, 23(3), 572-592. <https://doi.org/10.14656/PFP20180307>

- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C. y Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51(1), 175-183. <https://doi.org/10.2307/352378>
- Breznitz, S. (1986). The effect of hope on coping with stress. En M. H. Appley y R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives* (1ª ed., pp. 295-306). Plenum Press.
- Burhanudin, Tjahjono, H. K., Mustafa, Z. y Hartono, A. (2020). Work-family enrichment as a mediator effect of supervisor support, self-esteem, and optimism on job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(10), 2269-2280. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.009>
- Byars-Winston, A., Diestelmann, J., Savoy, J. N. y Hoyt, W. T. (2017). Unique effects and moderators of effects of sources on self-efficacy: A model-based meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 64(6), 645-658. <https://doi.org/10.1037/cou0000219>
- Byrne, B. M. (2005). Factor analytic models: viewing the structure of an assessment instrument from three perspectives. *Journal of Personality Assessment*, 85(1), 17-32. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8501_02
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S. y Schaufeli, W. B. (2019). How psychological capital mediates between study-related positive emotions and academic performance. *Journal of Happiness Studies*, 20(2), 605-617. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9963-5>
- Carr, L., Iacoboni, M., Dubeau, M. C., Mazziotta, J. C. y Lenzi, G. L. (2003). Neural mechanisms of empathy in humans: A relay from neural systems for imitation to limbic areas. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100(9), 5497-5502. <https://doi.org/10.1073/pnas.0935845100>
- Carver, C. y Scheier, M. (2003). Optimism. En S. López y R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (1ª ed., pp. 75-89). American Psychological Association.
- Carver, C. S. y Scheier, M. F. (2005). Optimism. En C. R. Snyder y S. J. López (Eds.), *Handbook of positive psychology* (1ª ed., pp. 231-243). Oxford University Press.
- Carver, C. S. y Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293-299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>

- Carver, C. S., Scheier, M. F. y Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Cernas-Ortiz, D., Mercado-Salgado, P. y Davis, M. A. (2018). Future time perspective, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating effect of self-efficacy, hope, and vitality. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 1-9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Cheah, S. y Ho, Y. P. (2019). Mutual support, role breadth self-efficacy, and sustainable job performance of workers in Young Firms. *Sustainability*, 11(12). <https://bit.ly/3AKqCNR>
- Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. A. y Kilcullen, R. N. (2000). Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 835-847. <https://bit.ly/3u1BHWV>
- Chen, S., Westman, M. y Hobfoll, S. E. (2015). The commerce and crossover of resources: Resource conservation in the service of resilience. *Stress and Health*, 31(2), 95-105. <https://doi.org/10.1002/smi.2574>
- Côté, S. (2005). A social interaction model of the effects of emotion regulation on work strain. *Academy of Management Review*, 30(3), 509-530. <https://bit.ly/3gA1vX4>
- Davidson, R. J. y McEwen, B. S. (2012). Social influences on neuroplasticity: Stress and interventions to promote well-being. *Nature Neuroscience*, 15(5), 689-695. <https://doi.org/10.1038/nn.3093>
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J. y Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 348-370. <https://bit.ly/3ALE9V9>
- De Simone, S., Planta, A. y Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130-140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Delgado-Abella, L. (2012). El capital psicológico en las organizaciones. En F. Contreras y A. F. Uribe (Eds.), *Desarrollo organizacional: perspectivas e investigación psicológica* (1ª ed., pp. 22-27). Universidad Pontificia Bolivariana.

- Delgado-Abella, L. (2016). El contagio emocional en las organizaciones. Conceptos, hallazgos e implicaciones prácticas. En J. Orejuela, V. Andrade y M. Villamizar (Eds.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II* (1ª ed., pp. 371-384). Editorial Bonaventuriana. <https://bit.ly/3AKBJGk>
- Delgado Abella, L. E. (2021). *Capital psicológico: revisión sistemática de la literatura (2010-2020) y propiedades psicométricas de un instrumento de medición para las organizaciones colombianas* [Tesis de Doctorado, Universidad de Almería].
- Delgado-Abella, L. y Castañeda, I. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(1), 61-70. <https://bit.ly/3Xx42BW>
- Delle, E. y Searle, B. (2020). Career adaptability: The role of developmental leadership and career optimism. *Journal of Career Development*, 49(2), 1-13. <https://bit.ly/3XAguaK>
- Dello, S. y Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329-347.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job Satisfaction, organizational commitment, motivation, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205-224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Eichner, K. V., Kwon, P. y Marcus, D. K. (2014). Optimists or optimistic? A taxometric study of optimism. *Psychological Assessment*, 26(3), 1056-1061. <https://bit.ly/3U6W2og>
- Ekanayake, H. L. y Gamage, P. N. (2018). The effect of emotional resilience on job performance of executives in selected private sector organizations in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 13(2), 23-36. <http://doi.org/10.4038/kjhrm.v13i2.56>
- Erikson, E. H. (1964). *Insight and responsibility*. (1ª ed.). WW Norton & Company.
- Fadilah, M. F., Siswanto, E., Nora, E. y Juariyah, L. (2018). *The effect of self-efficacy and self-esteem towards the Pt Garuda Food Indonesia employee's job satisfaction*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1875>
- Fan, W., Luo, Y., Cai, Y. y Meng, H. (2020). Crossover effects of Leader's resilience: A multilevel mediation approach. *Journal of Managerial Psychology*, 35(5), 375-389. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2019-0109>

- Farran, C. J., Herth, K. A. y Popovich, J. M. (1995). *Hope and hopelessness: Critical clinical constructs*. (1ª ed.). SAGE.
- Fatima, T., Majeed, M. y Shah, S. (2018). Jeopardies of Aversive Leadership: A Conservation of resources theory approach. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://bit.ly/3U86Geo>
- Ferrater, J. (1965). *Diccionario de filosofía*. (5ª ed.). Editorial Sudamericana.
- Franken, E., Plimmer, G. y Malinen, S. (2020). Paradoxical leadership in public sector organisations: Its role in fostering employee resilience. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 93-110. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12396>
- Frederickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Frederickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Frederickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377. <http://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Frederickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. En P. Devine y A. Plant (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 47, pp. 1-53). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2>
- Freud, S. (1928). Humour. *The International Journal of Psycho-Analysis*, 9(1). <https://search.proquest.com/docview/1298182024?accountid=14477>
- Freud, S. y Strachey, J. (1961). *The future of an illusion*. (1ª ed.). Norton.
- Garmezy, N. (1971). Vulnerability research and the issue of primary prevention. *The American Journal of Orthopsychiatry*, 41(1), 101-116. <https://bit.ly/3ODooFN>
- Godfrey, J. J. (1987). *A philosophy of human hope*, (Vol. 9, 1ª ed.). Springer Science. <https://doi.org/10.1007/978-94-009-3499-3>
- Gottschalk, L. A. (1974). A Hope scale applicable to verbal samples. *Archives of General Psychiatry*, 30(6), 779-785. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1974.01760120041007>

- Grobler, A. y Joubert, Y. T. (2020). The relationship between hope and optimism, ethical leadership and person-organisation fit. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.2872>
- Grotkowski, K. y Miller, S. A. (2019). Optimists or optimistic: Replication of a taxometric study on optimism. *Journal of Research in Personality*, 82. <https://bit.ly/3VfcbJW>
- Guangyi, L. I. y Shanshan, Y. A. N. (2016). Psychological capital: Origin, connotation and the related factors. *Canadian Social Science*, 12(8), 71-77. <https://doi.org/10.3968/8710>
- Hao, P., He, W. y Long, L. R. (2018). Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 85-100. <https://doi.org/10.1177/1548051817707517>
- Haq, I. U. (2018). *Combined Effect of Workplace Ostracism and Resilience on Job Performance, Job Stress, And Emotional Exhaustion*. <https://bit.ly/3gvjcXX>
- Hatfield, E., Cacioppo, J. L. y Rapson, R. L. (1993). Emotional contagion. *Current Directions in Psychological Sciences*, 2(3), 96-99. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770953>
- Hatfield, E., Rapson, R. L. y Le, Y.C. L. (2009). Emotional contagion and empathy. En J. Decety y W. Ickes (Eds.), *Social neuroscience. The social neuroscience of empathy* (1ª ed., pp. 19-30). MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262012973.003.0003>
- He, G., An, R. y Zhang, F. (2019). Cultural Intelligence and Work-Family Conflict: A Moderated Mediation Model Based on Conservation of Resources Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://bit.ly/3Ewh7CI>
- Helland, M. R. y Winston, B. E. (2005). Towards a Deeper Understanding of Hope and Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(2), 42-54. <https://doi.org/10.1177/107179190501200204>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>

- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. <https://bit.ly/3VpULtB>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P. y Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Jabal, A., Abedi, M., Nilforooshan, P. y Arizi Samani, H. (2018). Investigating the mediator role of the capital business path in the relationship between self-efficacy, hope and resiliency with job performance. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 1(10), 65-74. http://iase-idje.ir/browse.php?a_id=375&sid=1&slc_lang=fa
- Jabbar, M. N., Nawaz, M., Ur Rehman, F., Bhatti, G. A. y Choudhary, A. (2019). Does optimism and work engagement matter to improve job performance? An empirical study. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(4), 169-175. <https://ijibm.elitehall.com/index4.htm>
- Jung, K. H. y Kim, K. S. (2020). The effect of resilience of middle-aged employees on job satisfaction: Meditating effect of retirement attitude. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 21(4), 452-462. <https://bit.ly/3Fc5O4x>
- Kenneally, C. (2020). *The Effects of Optimism, Transformational Leadership, and Work Engagement on Work Outcomes: A Moderated Mediation Model* [Tesis de Doctorado, Old Dominion University]. <https://doi.org/10.25777/4wg5-n857>
- Keskin, E. (2020). Relationships among self-efficacy, job resourcefulness and job performance of Hotel Cooks in Cappadocia. *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism*, 5(1), 17-27. <https://doi.org/10.31822/jomat.691475>
- Khorakian, A. y Sharifirad, M. S. (2019). Integrating implicit leadership theories, leader-member exchange, self-efficacy, and attachment theory to predict job performance. *Psychological Reports*, 122(3), 1117-1144. <https://doi.org/10.1177/0033294118773400>
- Kim, M. Y. y Lee, H. K. (2019). A study on the influence factors of self-efficacy, job performance, and job satisfaction of university hospital nurses. *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, 36(3), 726-736. <https://doi.org/10.12925/JKOCs.2019.36.3.726>
- Kulophas, D., Hallinger, P., Ruengtrakul, A. y Wongwanich, S. (2018). Exploring the effects of authentic leadership on academic optimism and teacher engagement in Thailand. *The International Journal of Educational Management*, 32(1), 27-45. <https://bit.ly/3GMZ6TI>

- Law, F. M. y Guo, G. J. (2016). Correlation of hope and self-efficacy with Job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan Prison System. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 60(11), 1257-1277. <https://doi.org/10.1177/0306624X15574997>
- Lazarus, R. S. (1983). The costs and benefits of denial. En S. Benitz (Ed.), *Denial of stress* (1ª ed., pp. 1-30). International Universities Press.
- Lee, C. S., Choi, K. y Jang, H. Y. (2018). The role of organizational communication and hope between authentic leadership and job satisfaction. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 120(6), 5777-5792. <https://acadpubl.eu/hub/2018-120-6/issue5.html>
- Li, Y. (2018). Linking protean career orientation to well-being: The role of psychological capital. *Career Development International*, 23(2), 178-196. <https://bit.ly/3XvwaW5>
- Li, Y. (2019). Leadership styles and knowledge workers' work engagement: Psychological capital as a mediator. *Current Psychology*, 38(5), 1152-1161. <https://bit.ly/3VpVr27>
- Lim, B. M. y Mi, L. Y. (2019). Resilience as a Moderator and Mediator of the Relationship between and Emotional Labor and Job Satisfaction among Nurses working in ICUs. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 12(3). <https://doi.org/10.34250/jkccn.2019.12.3.24>
- Lin, C. C., Kao, Y. T., Chen, Y. L. y Lu, S. C. (2016). Fostering change-oriented behaviors: A broaden-and-build model. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 399-414. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9417-6>
- Liu, C., & Bates, T. C. (2014). The structure of attributional style: Cognitive styles and optimism-pessimism bias in the attributional style questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 66, 79-85. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.022>
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G. y Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Perceived organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/1471-244X-13-89>
- Lopez, S. J., Snyder, C. R. y Pedrotti, J. T. (2003). Hope: Many definitions, many measures. En S. J. Lopez y C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (1ª ed., pp. 91-106). American Psychological Association.

- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. <https://bit.ly/3V9zJQ3>
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B. y Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. y Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. y Combs, G. M. (2006a). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. y Norman, S. (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., Van Wyk, R. y Walumbwa, F. O. (2004). Recognition and development of hope for South African organizational leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(6), 512-527. <https://doi.org/10.1108/01437730410556752>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. y Lester, P. B. (2006b). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. <https://bit.ly/3QJ7yFu>
- Luthans, F. y Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef, C. M. y Avolio, B. (2007a). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. En D. Nelson y C. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (1ª ed., pp. 9-24). SAGE.
- Luthans, F., Youssef, C. M. y Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. (1ª ed.). Oxford University Press. <https://bit.ly/3GIBUG4>

- Maddux, J. E. (2005). Self-efficacy. En C. Snyder y J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (1ª ed., pp. 277-287). Oxford University Press. <https://bit.ly/3EDXn0j>
- Martínez, I. M., Youssef-Morgan, C. M., Chambel, M. J. y Marques-Pinto, A. (2019). Antecedents of academic performance of university students: Academic engagement and psychological capital resources. *Educational Psychology*, 39(8), 1047-1067. <https://bit.ly/3UahoBf>
- Mary, N. y Nambuule, M. (2019). *Self-efficacy, job satisfaction and job performance among Uganda insurance sector employees* [Tesis de Doctorado, Makerere University]. <http://hdl.handle.net/20.500.12281/8270>
- Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. *Development and Psychopathology*, 23(2), 493-506. <https://doi.org/10.1017/S0954579411000198>
- Masten, A. S. (2014). Global perspectives on resilience in children and youth. *Child Development*, 85(1), 6-20. <https://doi.org/10.1111/cdev.12205>
- Masten, A. S., Herberts, J. E. y Reed, M. J. (2005). Resilience in development. En C. Snyder y J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (1ª ed., pp. 117-132). Oxford University Press.
- Masten, A. y Reed, M. (2005). Resilience in development. En C. Snyder y S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (1ª ed., pp. 117-132). Oxford University Press. <https://bit.ly/3VnScsB>
- McGeer, V. (2004). The art of good hope. *The annals of the American Academy of Political and Social Science*, 592(1), 100-127. <https://doi.org/10.1177/0002716203261781>
- Miralam, M. S. y Ali, N. (2020). Employees self-efficacy, optimism, hope, resilience and demographic variables as the determinants of job performance. *International Journal on Emerging Technologies*, 11(3), 336-343. <https://bit.ly/3EwnHZW>
- Mishra, U. S., Patnaik, S. y Mishra, B. B. (2016). Role of optimism on employee performance and job satisfaction. *Prabandhan*, 9(6), 35-46. <https://bit.ly/3EvFCQE>
- Mowrer, O. H. (1960). *Learning theory and behavior*. (1ª ed). John Wiley and Sons. <https://doi.org/10.1037/10802-000>
- Moya-Albiol, L., Herrero, N. y Bernal, M. C. (2010). Bases neuronales de la empatía. *Revista de Neurología*, 50(2), 89-100. <https://doi.org/10.33588/rn.5002.2009111>

- Murphy, L. B. (1974). Coping, vulnerability, and resilience in childhood. En G. V. Coelho, D. A. Hamburg y J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* (1ª ed., pp. 69-100). Basic Books.
- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., Hirst, G. y Kennedy, S. (2018). The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee employees: The mediating role of psychological capital and moderating role of ethnic identity. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 147-158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.005>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. y Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Norman, S., Luthans, B. y Luthans, K. (2005). The proposed contagion effect of hopeful leaders on the resiliency of employees and organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(2), 55-64. <https://doi.org/10.1177/107179190501200205>
- Öksüz, E., Demiralp, M., Mersin, S., Tüzer, H., Aksu, M. y Sarıkoc, G. (2019). Resilience in nurses in terms of perceived social support, job satisfaction and certain variables. *Journal of Nursing Management*, 27(2), 423-432. <https://doi.org/10.1111/jonm.12703>
- O'Toole-Arzola, S. (2018). *Leading education with hope: A collective case study on the role of hope in superintendent leadership* [Tesis de Doctorado, University of La Verne]. <https://bit.ly/3V6jnYt>
- Özdemir, Ş. y Kerse, G. (2020). The effects of Covid-19 on health care workers: Analysing of the interaction between optimism, job stress and emotional exhaustion. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 9(2), 178-201. <https://doi.org/10.17583/rimcis.2020.5849>
- Panter-Brick, C. y Leckman, J. F. (2013). Editorial commentary: Resilience in child development-interconnected pathways to wellbeing. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 54(4), 333-336. <https://acamh.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jcpp.12057>
- Park, H. G. (2018). The effect of coaching leadership on resilience, interpersonal competence and job performance. *The Journal of the Korea Contents Association*, 18(10), 368-381. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.10.368>
- Park, J. y Chen, R. K. (2016). Positive psychology and hope as means to recovery from mental illness. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 47(2), 34-42. <https://doi.org/10.1891/0047-2220.47.2.34>

- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.44>
- Peterson, C. y Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. (1ª ed.). Oxford University Press.
- Peterson, C. y Steen, T. A. (2005). Optimistic explanatory style. En S. J. Lopez y C. R. Snyder (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (1ª ed., pp. 244-256). Oxford University Press.
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A. y Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific implications of psychological capital: ¿Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different? *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.07.007>
- Prapanjaroensin, A., Patrician, P. A. y Vance, D. E. (2017). Conservation of resources theory in nurse burnout and patient safety. *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2558-2565. <https://doi.org/10.1111/jan.13348>
- Preston, S. y de Waal, F. (2002). Empathy: Its ultimate and proximate bases. *Behavioral and Brain Sciences*, 25(1), 1-20. <https://doi.org/10.1017/S0140525X02000018>
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover-crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271-283. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9421-3>
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147(6), 598-611. <https://doi.org/10.1192/bjp.147.6.598>
- Rutter, M. y Madge, N. (1976). *Cycles of disadvantage: A review of research*. (1ª ed.). Heinemann.
- Salanova, M. y Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological Capital Development in Organizations: An Integrative Review of Evidence-Based Intervention Programs. En L. Van Zyl y S. Rothmann (Eds.), *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts* (pp. 81-102). Springer. <https://bit.ly/3gyB5ow>
- Sarfraz, M., Qun, W., Abdullah, M. I. y Tahir, S. (2019). Authentic leadership, hope, work engagement and creativity. *Journal of Applied Management and Investments*, 8(1), 19-31. http://www.jami.org.ua/Papers/JAMI_8_1_2019_19-31.pdf

- Scheier, M. F. y Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 169-210. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1987.tb00434.x>
- Scheier, M. F., Carver, C. S. y Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.67.6.1063>
- Schrank, B., Stanghellini, G. y Slade, M. (2008). Hope in psychiatry: A review of the literature. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 118(6), 421-433. <https://bit.ly/3OAGurG>
- Segerstrom, S. C., Carver, C. S. y Scheier, M. F. (2017). Optimism. En M. D. Robinson y M. Eid (Eds.), *The happy mind: Cognitive contributions to well-being* (1ª ed., pp. 195-212). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58763-9_11
- Seligman, M., Reivich, K., Jaycox, L. y Gillham, J. (1999). *Niños optimistas*. (1ª ed.). Grijalbo.
- Snyder, C. R. (2000). The past and possible futures of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 11-28. <https://doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.11>
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. y Harney, P. (1991a). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L. y Simpson, S. (2000). The role of hope in cognitive-behavior therapies. *Cognitive Therapy and Research*, 24(6), 747-762. <https://doi.org/10.1023/A:1005547730153>
- Snyder, C. R., Irving, L. M. y Anderson, J. R. (1991b). Hope and health. En C. R. Snyder y D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (1ª ed., pp. 285-305). Pergamon Press.
- Snyder, C., Rand, K. y Sigmon, D. (2005). Hope theory: A member of the positive psychology family. En C. R. Snyder y D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (1ª ed., pp. 257-276). Pergamon Press.
- Snyder, C. R., Simpson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A. y Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>

- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C. y Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 2-14. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Srivastava, U. R. y Maurya, V. (2017). Organizational and individual level antecedents of psychological capital and its associated outcomes: Development of a conceptual framework. *Management and Labour Studies*, 42(3), 205-236. <https://bit.ly/3F38PnC>
- Staats, S. (1989). Hope: A comparison of two self-report measures for adults. *Journal of Personality Assessment*, 53(2), 366-375. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5302_13
- Staats, S. R. y Stassen, M. A. (1985). Hope: An affective cognition. *Social Indicators Research*, 17(3), 235-242. <https://doi.org/10.1007/BF00319312>
- Stajkovic, A. D. y Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. <https://bit.ly/3gv6Z5y>
- Stotland, E. (1969). *The psychology of hope*. (1ª ed.). Jossey-Bass.
- Sy, T., Côté, S. y Saavedra, R. (2005). The contagious leader: Impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 295-305. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.295>
- Tan, K. L., Lew, T. Y. y Sim, A. K. (2019). Is meaningful work the silver bullet? Perspectives of the social workers. *Journal of Asia Business Studies*, 13(2), 612-632. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0267>
- Thien, L. M. y Chan, S. Y. (2020). One-size-fits-all? A cross-validation study of distributed leadership and teacher academic optimism. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(1), 43-63 <https://doi.org/10.1177/1741143220926506>
- Thun, S. y Bakker, A. B. (2018). Empowering leadership and job crafting: The role of employee optimism. *Stress and Health*, 34(4), 573-581. <https://doi.org/10.1002/smi.2818>
- Tiger, L. (1979). *Optimism: The biology of hope*. (1ª ed.). Simon and Schuster.
- Tong, E. M. W., Fredrickson, B. L., Chang, W. y Lim, Z. X. (2010). Re-examining hope: The roles of agency thinking and pathways thinking. *Cognition and Emotion*, 24(7), 1207-1215. <https://doi.org/10.1080/02699930903138865>

- Van Breda, A. D. (2018). A critical review of resilience theory and its relevance for social work. *Social Work*, 54(1), 1-18. <https://doi.org/10.15270/54-1-611>
- Van Woerkom, M., Bakker, A. B. y Nishii, L. H. (2016). Accumulative job demands and support for strength use: Fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *The Journal of Applied Psychology*, 101(1), 141-150. <https://doi.org/10.1037/apl0000033>
- Ward, D. B. y Wampler, K. S. (2010). Moving up the continuum of hope: Developing a theory of hope and understanding its influence in couples therapy. *Journal of Marital and Family Therapy*, 36(2), 212-228. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2009.00173.x>
- Ward, D. B., Griswold, K. R., Johnson, K. y Grahe, J. E. (2017). Beyond pathways and agency: Validating a four-factor theory of hope. *American Journal of Family Therapy*, 45(2), 95-110. <https://doi.org/10.1080/01926187.2016.1277803>
- Werner, E. E. y Smith, R. S. (1982). *Vulnerable, but invincible: A longitudinal study of resilient children and youth*. (1ª ed.). McGraw-Hill.
- Werner, E. E. (2013). What can we learn about resilience from large-scale longitudinal studies? En S. Goldstein y R. Brooks (Eds.), *Handbook of Resilience in Children* (2ª ed., pp. 87-102). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3661-4_6
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54(6), 717-752. <https://doi.org/10.1177/0018726701546002>
- Wu, A. D. y Zumbo, B. D. (2008). Understanding and using mediators and moderators. *Social Indicators Research*, 87(3), 367-392. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9143-1>
- Wu, W. L. y Lee, Y. C. (2020). ¿Do Work Engagement and Transformational Leadership Facilitate Knowledge Sharing? A Perspective of Conservation of Resources Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://bit.ly/3ieNz54>
- Xu, J., Liu, Y. y Chung, B. (2017). Leader psychological capital and employee work engagement: The roles of employee psychological capital and team collectivism. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 969-985. <https://bit.ly/3F50GPz>
- Yates, T. M., Tyrell, F. A. y Masten, A. S. (2015). Resilience theory and the practice of positive psychology from individuals to societies. En S. Joseph (Ed.), *Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2ª ed., pp. 773-788). John Wiley and Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118996874.ch44>

- Youssef, C. M. y Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Youssef-Morgan, C. M. (2014). Advancing OB research: An illustration using psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 130-140. <https://doi.org/10.1177/1548051813515512>.
- Yu, F., Raphael, D., Mackay, L., Smith, M. y King, A. (2019). Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 93, 129-140. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014>
- Zhang, X., Li, Y. L., Ma, S., Hu, J. y Jiang, L. (2014). A structured reading materials-based intervention program to develop the psychological capital of Chinese employees. *Social Behavior and Personality*, 42(3), 503-515. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.503>
- Zhang, T., Wei, Q., Ma, S. Y. y Li, H. P. (2020). The relationship between optimism and job satisfaction for Chinese specialist nurses: A serial-multiple mediation model. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(3). <https://doi.org/10.1111/jjns.12334>
- Zheng, X., Yin, H. y Li, Z. (2019). Exploring the relationships among instructional leadership, professional learning communities and teacher self-efficacy in China. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(6), 843-859. <https://bit.ly/3gBmc4R>