



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

CAPITAL PSICOLOGICO: REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA (2010-
2020) Y PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE UN INSTRUMENTO DE MEDICION
PARA LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS

TESIS DOCTORAL

MARZO DE 2021

TESIS DOCTORAL

CAPITAL PSICOLOGICO: REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA (2010-2020) Y PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE UN INSTRUMENTO DE MEDICION PARA LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS

PSYCHOLOGICAL CAPITAL: SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE (2010-2020) AND PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF A MEASUREMENT INSTRUMENT FOR COLOMBIAN ORGANIZATIONS

LEONOR EMILIA DELGADO ABELLA

Director: Dr. Miguel Ángel Mañas-Rodríguez

Departamento de Psicología
Doctorado en Salud, Psicología y Psiquiatría
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

2021

DEDICATORIA

En primer lugar, de manera especialísima, dedico esta tesis a la memoria de mi padre.
Papi, se que desde el cielo estás feliz.
Gracias por tu constante ejemplo inteligente y amoroso.
Por sembrar siempre en nuestro intelecto y conciencia esas buenas semillas que felizmente
han dado fruto a lo largo de nuestras vidas.
Infinitas gracias por tanto y por todo

A mi esposo,
Amor concreto y motor incondicional para la realización de esta tesis.
Tu infinito amor por el conocimiento y la pasión por aprender convirtieron cada comentario
y reflexión compartida en fuente inagotable de nuevas ideas y proyectos para una nueva
humanidad.
Por todo ese tiempo de apoyo y compañía afectuosa mientras escribí esta tesis, gracias

A mi madre, a mi hermana y a mi hermano,
Familia
Valor absoluto y fundamental
Soporte espiritual, afectivo y concreto
Gracias

AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas que, de una forma u otra, contribuyeron para la realización de esta tesis y a quienes de corazón agradezco.

Gracias a la Universidad de Almería por facilitar siempre los procesos y dar respuesta oportuna a cada situación. Principalmente agradezco la confianza, guía y paciencia de mi director de tesis, Dr. Miguel Angel Mañas Rodríguez. Igualmente, mi gratitud para Dr. Pedro Antonio Díaz Fúnez, quien acompañó de forma entusiasta, inteligente y comprometida la recta final de este proceso.

Agradezco a la Universidad El Bosque por el tiempo y apoyo que brindó para llevar a cabo esta investigación. Específicamente a mis colegas y amigas Angela, Maritza y Juanita.

Mi gratitud a mis amigas de toda la vida. En especial agradezco a Mati por su soporte espiritual durante todo este proceso.

Gracias infinitas a Dios.

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	4
TABLA DE CONTENIDO	5
LISTA DE TABLAS	9
LISTA DE FIGURAS	10
RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
Introducción.....	13
PRIMERA PARTE.....	19
FUNDAMENTACION TEORICA	19
CAPÍTULO 1: HISTORIA DE LA PSICOLOGIA POSITIVA	21
1.1. Psicología Positiva.....	21
1.1.1. Antecedentes de la Psicología Positiva.	21
1.1.2. Psicología positiva: su historia desde la perspectiva de Martin Seligman.....	28
1.1.3. Psicología positiva en el contexto organizacional.....	30
1.2. Capital psicológico	32
1.3. Conclusiones	33
CAPÍTULO 2. CAPITAL PSICOLOGICO: CONCEPTUALIZACIÓN Y TEORIAS	36
2.1. Capital psicológico: ¿estado o rasgo?.....	37
2.2. Capital psicológico como constructo de segundo orden.....	40
2.3. Teorías de sustento del capital psicológico.....	42
2.3.1. Teoría de la Conservación de Recursos (TCR).....	42
2.3.2. Modelo Transversal o cruzado	44
2.3.3. Teoría de ampliación y construcción	46
2.3.4. Teoría del contagio emocional	47
2.4. Esperanza	49
2.4.1. Definiciones de esperanza.....	50
2.4.2. Teoría de la esperanza.....	53
2.4.3. Teoría de los cuatro factores de la esperanza.....	56
2.4.4. Conceptualización de la esperanza en el capital psicológico.....	58
2.4.5. Relación entre la esperanza y variables del comportamiento organizacional.....	58
2.5. Optimismo	59

2.5.1. Evolución histórica del concepto	60
2.5.2. Teoría del optimismo disposicional	62
2.5.3. Teoría de los estilos explicativos	62
2.5.4. Conceptualización del optimismo en el capital psicológico	63
2.5.5. Relación entre el optimismo y variables del comportamiento organizacional....	64
2.6. Resiliencia.....	65
2.6.1. Evolución histórica del concepto	65
2.6.2. Aproximaciones teóricas para el estudio de la resiliencia.....	67
2.6.3. Conceptualización de la resiliencia en el capital psicológico	69
2.6.4. Relación entre la resiliencia y variables del comportamiento organizacional	70
2.7. Autoeficacia	70
2.7.1. Evolución histórica y teórica del concepto	71
2.7.2. Conceptualización de la autoeficacia en el capital psicológico	72
2.7.3. Relación entre la autoeficacia y variables del comportamiento organizacional .	73
2.8. Conclusiones	74
SEGUNDA PARTE	78
PLANTEAMIENTO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	78
OBJETIVOS.....	79
CAPITULO 3. CAPITAL PSICOLOGICO Y SU INTERACCION CON OTRAS VARIABLES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA 2010 - 2020	81
3.1. Antecedentes	82
3.1.1. Metaanálisis.....	82
3.1.2. Revisiones de la literatura	84
3.2. Metodología para el desarrollo de la revisión sistemática.....	86
3.3. Algunos resultados bibliométricos.....	87
3.4. Capital psicológico como antecedente.....	89
3.5. Capital psicológico como consecuente	91
3.6. Capital psicológico como moderador	92
3.7. Capital psicológico como mediador.....	96
3.7.1. Capital Psicológico como mediador y liderazgo como variable independiente..	96
3.7.2. Capital Psicológico como mediador y variables independientes del nivel individual.....	99

3.7.3. Capital Psicológico como mediador y variables independientes del nivel grupal	102
3.7.4. Capital Psicológico como mediador y variables independientes del nivel organizacional	103
3.8. Conclusiones	105
CAPITULO 4. EVALUACIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y SUS COMPONENTES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA 2010 - 2020	110
4.1. Metodología empleada para la revisión sistemática	111
4.2. Evaluación de la esperanza	113
4.2.1 Instrumentos pioneros: la huella de Rick Snyder	114
4.2.2. Evaluación de la esperanza en distintas poblaciones y contextos	115
4.3 Evaluación del optimismo.....	118
4.3.1. Instrumentos tradicionales.....	118
4.3.2. Otros instrumentos y adaptaciones psicométricas.....	120
4.4. Evaluación de la resiliencia	122
4.4.1. Instrumentos más estudiados.....	123
4.4.2. Evaluación de la resiliencia en varios contextos y poblaciones.....	126
4.4.2.1. Académico	126
4.4.2.2. Adolescentes	127
4.4.2.3. Salud	128
4.4.2.4. Adultos	128
4.4.2.5. Familia	129
4.4.2.6. Trabajo.....	130
4.4.2.7. Poblaciones específicas	130
4.4.3. Instrumentos sin adaptaciones o validaciones reportadas	131
4.5. Evaluación de la autoeficacia	134
4.5.1. Instrumentos más estudiados en diferentes contextos	134
4.5.2. Instrumentos con reporte de estudios psicométricos y nuevos.....	136
4.6. Evaluación del capital psicológico.....	139
4.6.1. Antecedentes.....	140
4.6.2. Adaptaciones del PSQ	141
4.6.3. Otros instrumentos que evalúan capital psicológico	143
4.7. Conclusiones	145

CAPITULO 5. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR CAPITAL PSICOLÓGICO EN LAS ORGANIZACIONES IPSICAP-24 ...	149
5.1. Introducción	149
5.2. Método	154
5.2.1. Participantes	154
5.2.2. Instrumentos	156
5.2.2.1. Instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones (IPSICAP).....	156
5.2.2.2. Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES).....	156
5.2.3.3. Cuestionario General de Salud (General Health Questionnaire, GHQ-28)	157
5.3.3. Procedimiento.....	157
5.3.4. Análisis de datos.....	158
5.4. Resultados	158
5.4.1. Análisis descriptivo y de confiabilidad	158
5.4.2. Evidencia de validez basadas en la estructura interna.....	160
5.4.3. Evidencias de validez basadas en la relación con otras variables	163
5.4.3.1. Evidencias de validez convergente.....	163
5.4.3.2. Evidencias de validez discriminante	164
5.5. Discusión	165
CAPITULO 6. DISCUSION Y CONCLUSIONES GENERALES	172
6.1. Discusión general.....	172
6.2. Conclusiones generales.....	176
REFERENCIAS	187
ANEXO 1	302
ARTICULO PUBLICADO EN UNIVERSITAS PSYCHOLOGICA.....	302

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Evidencia sobre Capital Psicológico como moderador	93
Tabla 2. Evidencia sobre Capital Psicológico como mediador y liderazgo como variable independiente.....	97
Tabla 3. Evidencia sobre Capital Psicológico como mediador y otras variables independientes del nivel individual	100
Tabla 4. Evidencia sobre Capital Psicológico como mediador y otras variables independientes del nivel grupal	103
Tabla 5. Evidencia sobre Capital Psicológico como mediador y variables independientes del nivel organizacional.....	104
Tabla 6. Artículos seleccionados, duplicados y leídos a texto completo	113
Tabla 7. Instrumentos de evaluación de la esperanza.....	117
Tabla 8. Adaptación de pruebas de optimismo.....	120
Tabla 9. Instrumentos originales que evalúan optimismo publicados entre 2010 y 2020..	121
Tabla 10. Adaptaciones de The Connor-Davidson Resilience Scale (2010-2020)	124
Tabla 11. Adaptaciones de Resilience Scale (2010-2020)	125
Tabla 12. Instrumentos originales que evalúan resiliencia publicados entre 2010 y 2020	131
Tabla 13. Instrumentos de evaluación de autoeficacia con reporte de estudios psicométricos	136
Tabla 14. Instrumentos que evalúan autoeficacia.....	138
Tabla 15. Adaptaciones del PCQ-24 (2010 – 2020).....	141
Tabla 16. Adaptaciones del PCQ-12 (2010 – 2020).....	142
Tabla 17. Instrumentos originales que miden capital psicológico.....	144
Tabla 18. Información sociodemográfica de las muestras 2 y 3	155
Tabla 19. Coeficiente KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para las dos muestras	158
Tabla 20. Medidas descriptivas y de fiabilidad para el IPSICAP-24	159
Tabla 21. Estructura factorial de cada una de las dimensiones del IPSICAP-24.....	161
Tabla 22. Índices de ajuste de cada uno de los modelos de medida.....	162
Tabla 23. Matriz de Correlaciones IPSICAP-24-UWES.....	164
Tabla 24. Matriz de Correlaciones IPSICAP-24-GHQ-28.....	165

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Etapas de selección de artículos</i>	86
Figura 2. <i>Distribución de muestras por país</i>	88
Figura 3. <i>Distribución de artículos por año de publicación</i>	89
Figura 4. <i>Etapas de selección de artículos</i>	112

RESUMEN

El objetivo de esta tesis doctoral ha sido contribuir a la investigación sobre el capital psicológico en Colombia, mediante el estudio a profundidad del papel de este constructo en la relación con otras variables, sus formas de medición y la búsqueda de medidas óptimas para la región, bajo una óptica transcultural. Para ello se realizaron tres estudios. En el primero se hizo una revisión sistemática de la literatura (2010-2020), en las bases de datos *Scopus*, *Proquest* y *Science Direct*, para obtener evidencia acerca del papel del capital psicológico como antecedente, consecuente, mediador y moderador. Se encontraron 89 artículos para revisión a texto completo que documentan principalmente el papel de mediador y moderador del capital psicológico en una gama bastante amplia de variables de los tres niveles del comportamiento organizacional, con una participación mayoritaria del liderazgo. No hay reporte de investigaciones realizadas en Latinoamérica. El segundo estudio se propuso revisar sistemáticamente la literatura (2010-2020) para establecer el estado actual de la investigación científica sobre evaluación del capital psicológico y cada uno de sus componentes. La muestra documental de 319 artículos para revisión a texto completo se tomó de las bases de datos *Scopus*, *Proquest*, *APA PsycTESTS* y el metabuscador Google Académico. El mayor número de publicaciones corresponde a instrumentos de evaluación de la resiliencia (49,2%), seguidos de autoeficacia (20,1%), esperanza (15,7%), capital psicológico (7,8%) y optimismo (7,2%). Se evidenció la escasa producción psicométrica sobre capital psicológico en Colombia y América Latina, y la necesidad de desarrollar y validar herramientas adaptadas al contexto. Por ello, el tercer estudio se encargó de analizar las propiedades psicométricas del instrumento para evaluar el capital psicológico en organizaciones colombianas: IPSICAP (Delgado-Abella et al., 2018). Participaron tres muestras de trabajadores colombianos (N=1517, N=428, N=105). Se utilizaron los siguientes instrumentos de medición: Instrumento para evaluar capital psicológico en organizaciones colombianas (IPSICAP), el Cuestionario *Utrecht Work Engagement* (UWES) y el Cuestionario General de Salud (GHQ-28). A partir de los análisis realizados se dio origen a una versión denominada IPSICAP-24. Este es un instrumento con niveles de confiabilidad adecuados. Posee suficiente evidencia de validez basada en el contenido de la prueba y evidencia de validez basada en la relación con otras variables: convergente y discriminante. No obstante, las evidencias de validez basada en la estructura de la prueba requieren más investigación para fortalecerla. Los hallazgos de esta tesis confirman la importancia del capital psicológico en el contexto organizacional, su potencia explicativa y su capacidad para generar efectos deseables en el mundo del trabajo y de las organizaciones. Se ha subrayado la necesidad de desarrollar instrumentos de medida que interpreten adecuadamente las culturas en las cuales se utilizan y se ofrece el IPSICAP-24 como insumo para desarrollar investigación, primero de carácter psicométrico y después, como herramienta para generar conocimiento y fortalecimiento del talento humano en las organizaciones colombianas. Se discuten las implicaciones transculturales y psicométricas de la investigación sobre capital psicológico.

Palabras clave: capital psicológico, psicología organizacional positiva, instrumentos de evaluación, propiedades psicométricas.

ABSTRACT

The objective of this doctoral thesis has been to contribute to research on psychological capital in Colombia, through in-depth study of the role of this construct in the relationship with other variables, its forms of measurement and the search for optimal measures for the región, from a cross-cultural perspective. Three studies were carried out. The first, a systematic review of the literature (2010-2020), using the *Scopus*, *Proquest* and *Science Direct* databases to obtain evidence about the role of psychological capital as an antecedent, consequent, mediator and moderator. We found 89 articles for full-text review that mainly document the role of mediator and moderator of psychological capital in a fairly wide range of variables from the three levels of organizational behavior, with a majority participation of leadership. There is no report of investigations carried out in Latin America. The second study set out to systematically review the literature (2010-2020) to establish the current state of scientific research on the evaluation of psychological capital and each of its components. The documentary sample of 319 articles for full-text review was taken from the *Scopus*, *Proquest*, *APA PsycTESTS* databases and the *Google Academic* metasearch engine. The highest number of publications corresponds to resilience assessment instruments (49.2%), followed by self-efficacy (20.1%), hope (15.7%), psychological capital (7.8%) and optimism (7.2%). The scarce psychometric production on psychological capital was evidenced in Colombia and Latin America, and the need to develop and validate tools adapted to the context. Therefore, the third study was in charge of analyzing the psychometric properties of the instrument to assess psychological capital in Colombian organizations: IPSICAP (Delgado-Abella et al., 2018). Three samples of Colombian workers participated (N = 1517, N = 428, N = 105). The following measurement instruments were used: Instrument to evaluate psychological capital in Colombian organizations IPSICAP, the Utrecht Work Engagement Questionnaire (UWES) and the General Health Questionnaire (GHQ-28). From the analyzes carried out, a version called IPSICAP-24 was created. This is an instrument with adequate levels of reliability. It has sufficient evidence of validity based on the content of the test and evidence of validity based on the relationship with other variables: convergent and discriminant. However, evidence of validity based on the structure of the test requires more research to strengthen it. The findings of this thesis confirm the importance of psychological capital in the organizational context, its explanatory power and its ability to generate desirable effects in the world of work and organizations. The need to develop measurement instruments that adequately interpret the cultures has been underlined. The IPSICAP-24 can be an input to develop research, first of a psychometric nature and later, as a tool to generate knowledge and strengthening of human talent in Colombian organizations. The cross-cultural and psychometric implications of research on psychological capital are discussed.

Keywords: psychological capital, positive organizational psychology, assessment instruments, psychometric properties.

Introducción

Socialmente, América Latina posee niveles de desigualdad altos respecto a la media mundial en materia de ingresos, salud, educación, empleo decente y pensión de jubilación. Estas formas de desigualdad deterioran el tejido social, despiertan emociones negativas y generan diversas expresiones de violencia, baja percepción de justicia, desmotivación, desconfianza y cinismo. Con la gran crisis desatada por la actual pandemia esto se ha acentuado, pero incluso cuando se logre controlar el coronavirus, estos países continuarán a la merced de las crisis económicas, los desastres naturales y el cambio climático. Por tanto, incrementar la resiliencia y capacidad de afrontamiento positivo es imperativo para lograr una sociedad con oportunidades reales para todos. Esta sociedad necesita grandes cambios en su política pública para disminuir razonablemente las enormes brechas que actualmente caracterizan la región (Moreno, 2020).

Este panorama social se traslada de cierta forma al contexto organizacional, pues las empresas también han sufrido un fuerte impacto debido al efecto del confinamiento impuesto para proteger a la ciudadanía de un número mayor de fallecimientos por la Covid-19 (Alcaldía de Bogotá, 2020). En Colombia, es noticia diaria la reducción de utilidades, los despidos masivos y la liquidación de varios negocios incluso de vieja data, desde Pymes hasta firmas grandes (Mejía et al., 2020). Esto se suma a las problemáticas y retos que ya tenían antes de la pandemia: fuerte necesidad de competir estratégicamente en mercados agresivos y las dinámicas de constante cambio en los entornos políticos y económicos (Villarroel et al., 2020).

La actual situación de crisis exige a las organizaciones dar a su talento humano un tratamiento que vaya más allá del enfoque de las teorías organizacionales tradicionales. No

solamente se trata de combatir lo que va mal: liderazgos inefectivos, actitudes y conductas disfuncionales de los empleados, estrés laboral y conflictos mal manejados. Por supuesto, hacer esto es absolutamente necesario, pero no es suficiente. En el actual contexto organizacional trabajar para alcanzar desempeños buenos o promedio no garantiza sostenibilidad en ambientes altamente competitivos (Luthans et al., 2007b).

En el mundo del trabajo han surgido autores y enfoques que propenden dar un giro de los modelos centrados en la enfermedad y en lo disfuncional hacia los atributos positivos de las personas y las organizaciones (Nelson & Cooper, 2007). En este contexto surgieron: el Comportamiento Organizacional Positivo y las Organizaciones Positivas.

El primero de ellos, proveniente de las ciencias del comportamiento, de carácter inductivo se centra en construir fortalezas humanas más que en combatir sus debilidades, estudia estados psicológicos positivos que se puedan medir de forma confiable y válida, y que sean susceptibles de desarrollo, es decir, entrenables en ambientes organizacionales (Luthans, 2002a, 2002b).

Por su parte, el interés por las organizaciones positivas se originó en las ciencias administrativas y se enfoca en aquello que está bien en las organizaciones. Dado su carácter deductivo, parte de resultados positivos para rastrear las fortalezas humanas y las dinámicas responsables de generar florecimiento, espirales positivas y personas extraordinarias, entre otros frutos positivos (Cameron & Caza, 2004).

Esta mirada positiva de los ambientes laborales ha recibido influencia de la psicología positiva, definida como el estudio del funcionamiento humano óptimo. Su propósito es impulsar un cambio de enfoque de la psicología: pasar de únicamente buscar solucionar lo

que va mal a construir cualidades positivas. La principal misión de la psicología positiva es “comprender y construir aquellos factores que permitan florecer a los individuos, comunidades y sociedades” (Seligman, 2003).

El primer exponente de la psicología positiva es Martin Seligman, quien después de una exitosa trayectoria como psicólogo experimental y clínico trabajando temas como la desesperanza aprendida (1968–1978) y el optimismo aprendido (1978–1998), se pregunta: ¿sí la psicología científica puede focalizarse en lo mejor de la vida?, ¿sí será posible estudiar con rigor la felicidad duradera, el amor, el perdón, el optimismo, la esperanza? y ¿sí a partir de la Psicología, será factible hacer del mundo un mejor lugar para vivir?. La respuesta a estas preguntas y otras por el estilo es la razón de ser de la psicología positiva (Seligman, 2003). Sobre este novedoso punto de vista gira este trabajo de tesis doctoral.

La primera parte del trabajo de tesis consta de 2 capítulos y está dedicado a la fundamentación teórica. El primer capítulo hace un recorrido por la evolución histórica de la psicología positiva en general y específicamente, en el contexto organizacional. Este nuevo marco, es el punto de partida de las inquietudes de conocimiento que en este trabajo se recogen. Según Youssef-Morgan (2014), con la aplicación de la psicología positiva al contexto organizacional, toman relevancia los conceptos de esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia. Todas estas fortalezas humanas han tomado gran valor en la época de crisis actual y que han llegado a formar parte del léxico cotidiano de comunicadores, gobernantes y de la población en general, cuando pretenden mostrar la luz al final del túnel (Deloitte, 2020a, 2020b; Febres, 2020). Estos cuatro constructos son los elementos constitutivos del capital psicológico (Luthans et al., 2007a, 2007b), principal variable objeto de estudio de la presente tesis doctoral. El segundo capítulo presenta conceptos y teorías

explicativas del capital psicológico y cada uno de sus componentes: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.

La segunda parte de esta tesis corresponde al planteamiento general de la investigación y está compuesta por tres capítulos: los dos primeros consignan investigaciones teóricas de tipo revisión sistemática y el último corresponde a una investigación instrumental (Ato et al., 2013).

El tercer capítulo expone los resultados de una revisión sistemática de las investigaciones publicadas desde enero de 2010 hasta julio de 2020, en las bases de datos *Scopus*, *Proquest* y *Science Direct*, sobre el capital psicológico como antecedente, consecuente, mediador y moderador.

El cuarto capítulo también muestra una revisión sistemática en las mismas bases de datos y periodo de la anterior, pero sobre las herramientas de evaluación del capital psicológico y cada uno de los constructos que lo componen.

El quinto capítulo presenta una investigación de carácter psicométrico de las propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones IPSICAP-24 (Delgado-Abella & Mañas-Rodríguez, 2019). Este instrumento fue desarrollado a partir de la versión original de IPSICAP (Delgado-Abella et al. 2013, 2018), después de haber realizado la adaptación lingüística y cultural para población colombiana del *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) de Luthans et al. (2007b), el cual es el instrumento para evaluar capital psicológico de mayor uso a nivel mundial. Los resultados obtenidos a partir del PCQ adaptado mostraron un efecto de techo poco deseable que no reflejaba los valores reales de la población en Colombia (Delgado-Abella &

Castañeda, 2011), razón por la cual se optó por la creación de una medida de capital psicológico diseñada para la región.

En palabras de Luthans et al. (2007b), la medición siempre ha estado en el corazón de la investigación científica y sus aplicaciones. La existencia de instrumentos de evaluación válidos y confiables para medir constructos relacionados con el mundo del trabajo es lo que realmente hace que el campo del comportamiento organizacional positivo pertenezca al reino de la ciencia y le sea posible alcanzar niveles de explicación, predicción y control. Un poco más allá, hacen eco los comentarios de Barbara Frederickson (2013, p.2) cuando dice que *“para que la psicología sea tomada en serio como ciencia, no solo requiere ser rigurosa y objetiva siguiendo los principios del método científico, sino también siendo rigurosa y objetiva para enfrentar problemas graves como la enfermedad mental, la violencia o el ostracismo social”*.

En el caso colombiano, corresponde a la psicología contribuir con la solución de algunos de los problemas ya mencionados y otros más, tanto en organizaciones públicas como privadas. Esta tesis pretende aportar un instrumento de evaluación del capital psicológico válido y confiable que permita trabajar científicamente en pro de la solución a esta problemática de los trabajadores de la región.

Por último, se presentan la discusión y las conclusiones generales que se pueden extraer de todo este trabajo de tesis. En esta sección se trata de hacer una síntesis de las principales reflexiones a los que han llevado los diferentes capítulos que componen la tesis doctoral. También se incluye una reflexión final con las implicaciones teóricas y prácticas de los hallazgos de este trabajo, así como una propuesta sobre los siguientes pasos a abordar por

los involucrados en este proyecto, para continuar profundizando en el desarrollo de esta línea de trabajo.

PRIMERA PARTE

FUNDAMENTACION TEORICA

CAPÍTULO 1.

HISTORIA DE LA PSICOLOGIA POSITIVA

CAPÍTULO 1: HISTORIA DE LA PSICOLOGIA POSITIVA

El punto de partida de esta tesis se inscribe en un marco teórico, que a pesar de tener más 20 años, continúa teniendo una creciente relevancia en el marco de la psicología científica y la psicología organizacional: la psicología positiva. Este primer capítulo aborda los antecedentes históricos y conceptuales de este punto de referencia. Se hará un recorrido por los orígenes de la psicología positiva y sus principales aplicaciones al contexto de las organizaciones: *organizaciones positivas*, *comportamiento organizacional positivo* y la *psicología organizacional positiva*. Por último, se hace una breve introducción al constructo capital psicológico y se presentan unas conclusiones del capítulo.

1.1. Psicología Positiva

La psicología positiva como disciplina científica ha logrado equilibrar la balanza del estudio del comportamiento humano tradicionalmente centrado en la patología más que en el bienestar. Así, de manera rigurosa, impulsa perspectivas focalizadas en lo bueno sin ignorar lo malo de la conducta humana, en desarrollar fortalezas más que atacar debilidades, y en tratar las dificultades sin excluir el foco en lo positivo (Clifton, 2005). Esta forma de entender a los seres humanos tiene raíces en varias disciplinas y serán objeto del siguiente apartado.

1.1.1. Antecedentes de la Psicología Positiva.

A partir de la corta conceptualización anterior de la psicología positiva, claramente se puede concluir que estudiar los aspectos positivos de la psicología humana no constituye ninguna novedad, pues este objeto de estudio ha sido de interés para filósofos y psicólogos de todos los tiempos (Jørgensen & Nafstad, 2004). Conviene entonces hacer un breve recorrido por los principales antecedentes de la psicología positiva, empezando por Aristóteles. De acuerdo con Jørgensen y Nafstad (2004) en la filosofía de Aristóteles sobre

la naturaleza humana se atribuye un papel central a las relaciones positivas. En la misma dirección, en la enorme producción del filósofo también se encuentran las raíces de la clasificación de fortalezas y virtudes realizada por Peterson y Seligman (2004). Aristóteles concibe al ser humano como una criatura virtuosa, su modelo se centra en los rasgos internos, disposiciones y motivos que llevan a las personas a la virtud. En este sentido las virtudes del alma serían de dos clases: de pensamiento y de carácter. Las virtudes de pensamiento surgen y se desarrollan a partir de la enseñanza, así que necesitan tiempo y experiencia para su consolidación; mientras que las virtudes del carácter se forman a partir de los hábitos o costumbres (Jørgensen & Nafstad, 2004; Peterson & Park, 2004).

Además de Aristóteles, otros filósofos como Sócrates, Platón, San Agustín de Hipona y Santo Tomás de Aquino, se dieron a la tarea de examinar el carácter y ciertas virtudes en particular, considerándolas como los rasgos que hacen buena a una persona. Por ejemplo, el primer catálogo de virtudes creado en el mundo occidental se encuentra en *La República* de Platón, quien bajo la influencia socrática, habla de sabiduría, coraje, templanza y justicia. Su destacado alumno Aristóteles, añadiría posteriormente generosidad, ingenio, amabilidad, veracidad, magnificencia y grandeza de alma. Santo Tomás de Aquino retomó las postuladas por Platón y agregó las virtudes teologales de San Pablo: fe, esperanza y caridad; y San Agustín incluyó en sus escritos la virtud de la curiosidad como fuente de la creatividad (Peterson & Seligman, 2004).

Por otra parte, Sheldon y Lyubomirsky (2004) mencionan la famosa frase de Aristóteles “la felicidad depende de nosotros mismos” (p.127), explicada en parte por el filósofo desde el disfrute que se obtiene a partir del ejercicio de las virtudes (Jørgensen & Nafstad, 2004), en consonancia con lo postulado por Seligman y Csikszentmihalyi (2000).

De igual manera, se encuentran en el modelo aristotélico del buen vivir o *eudamonia* los antecedentes de conceptos de la psicología positiva tales como bienestar, buena vida, vida plena y felicidad (Fineburg, 2004; King et al., 2004; Reznitskaya & Sternberg, 2004; Seligman, 2003, 2016).

Desde la antigüedad hasta el renacimiento, la felicidad también ha ocupado el pensamiento de filósofos como los estoicos en el siglo IV a.C., quienes postularon que ésta se encuentra en una vida conforme a la ley y a la razón, buscando prescindir de los bienes materiales. Ya en la edad media, San Agustín de Hipona asumió que la felicidad estaba en la plenitud del amor, mientras que Santo Tomás de Aquino la halló en la contemplación de Dios (Hirschberger, 1982a). En la edad moderna y contemporánea, John Locke expresó que la felicidad es lo que mueve el deseo. David Hume otorgó un papel definitorio a la felicidad de la humanidad como sentimiento guía en la elección entre medios y fines. Friedrich Nietzsche se distancia de la búsqueda de la felicidad y la considera como instintos de la plebe (Hirschberger, 1982b).

En este mismo sentido, anota Vázquez (2006) que la filosofía occidental ha tenido como preocupación perenne el estudio de las condiciones sustantivas del bienestar y las condiciones existenciales que impiden su disfrute. A modo de ejemplo, pensadores como Baruch Spinoza, Arthur Schopenhauer y Martin Heidegger (Ferrater, 1965), y Bertrand Russell (1957) han hecho de la felicidad el objeto de su reflexión filosófica, en algún momento de su obra. Sheldon y Lyubomirsky (2004, p. 127), por su parte, traen a colación la postura de Immanuel Kant cuando menciona que no es la “*voluntad de Dios simplemente que seamos felices, sino nosotros mismos debemos propender por nuestra propia felicidad*”.

Siguiendo esta línea de búsqueda del bienestar o la felicidad, y centrándose en el desarrollo óptimo de la persona para conseguir tal fin, la psicología positiva se ha centrado en esta perspectiva (Seligman, 1999). A continuación, se expondrán algunos antecedentes de la psicología positiva encontrados en autores destacados del siglo XX.

William James (1842-1910) es quizá el precursor más prominente de la psicología positiva, debido a su gran interés por estudiar el funcionamiento humano óptimo y considerar para ello muy importante la experiencia subjetiva y trascendente de los individuos. En su posesión como presidente de la APA en 1906 se preguntó acerca de las razones que podrían llevar al ser humano al uso de los recursos personales hasta su máxima capacidad (Froh, 2004), interrogante que toma mayor sentido tras la lectura de Leary (2020), quien narra el resurgir de William James después de sufrir serias patologías psiquiátricas y su tránsito hacia un cambio positivo de actitud hacia lo que sucedía con su propia vida, estas ideas y experiencias indudablemente calaron en su construcción teórica sobre la mente.

La concepción de ser humano, develada en el legado de William James, como social y moralmente positivo le llevó a proponer esta perspectiva positivista para la propia psicología (Jørgensen & Nafstad, 2004). A partir del análisis de su obra realizado por Charland (2019) se vislumbra que James no adoptó en ningún momento un punto de vista negativo de la moral y más bien, se encuentra evidencia de su rechazo a las concepciones patológicas de temas como la pasión humana.

Contemporáneamente, Wilhelm Wundt, quien vivió entre 1832 y 1920, abordaba el tema de las emociones placenteras en el contexto de su teoría tridimensional de las emociones (Wundt, 1896) y su relación con procesos psicológicos tales como la cognición, memoria y voluntad (Wassmann, 2009). La teoría tridimensional de las emociones propone que las

emociones gravitan en las siguientes dimensiones: cualidad, intensidad y curso temporal (Vendrell, 2012).

En el marco de una psicología del crecimiento positivo y la autorrealización, Abraham Maslow (1908-1970), expresa que ésta última es sinónimo de salud mental e implica una mínima presencia de enfermedad mental, neurosis, psicosis o disminución de las capacidades humanas básicas. El autor va mucho más allá cuando define autorrealización como la aceptación y expresión del núcleo interno del *self*, es decir, el logro total de las capacidades latentes y potencialidades, el funcionamiento pleno y el despliegue de la esencia personal y humana. Así entonces, la madurez o autorrealización trasciende la esfera de las deficiencias y las necesidades. Este estado puede ser descrito como una metamotivación, que lleva a las personas a ser creativos, con capacidad de asombro, humildes, con un buen sentido del humor y con profunda compasión por los demás (Maslow, 1962). Por último, es interesante anotar que el último capítulo de su libro *Motivación y Personalidad*, editado por primera vez en 1954, lleva por título “Hacia una Psicología Positiva” (Resnick et al., 2001).

En esta misma línea de pensamiento se sitúa Gordon Allport (1897-1967), quien describe a las personas saludables y maduras como aquellas que pueden establecer relaciones interpersonales cercanas, sentido común, una percepción objetiva y positiva de sí mismos, capacidad de auto-crítica y una filosofía positiva de la vida (Allport, 1961).

Carl Rogers (1902 - 1987), en su momento presidente de la APA, también cuestionó las principales tendencias psicológicas de su época y propuso una visión de ser humano intrínsecamente motivado hacia el desarrollo de su pleno potencial, en sentido hacia su autorealización (Rogers, 1963). Para este autor, una persona funcionando al pleno de su capacidad es alguien con ajuste y madurez psicológica óptimos (Joseph & Linley, 2004).

Pensadores como Víctor Frankl (1907-2001), reconocieron que un cambio psicológico positivo podría ocurrir en el contexto de circunstancias altamente traumáticas (Frankl, 2003). Este hallazgo se constituye en precursor de los estudios sobre resiliencia. También se podría considerar como predecesor de trabajos sobre optimismo al concebir que el proceso logoterapéutico, claramente centrado en el sufrimiento, conlleva realmente una posición optimista porque siempre subyace la convicción de que tal sufrimiento es potencialmente significativo (Frankl, 1987). Aunque, desde el punto de vista de Bretherton y Ørner (2004), la terminología de Frankl no es optimista ni pesimista, sino profundamente esperanzadora porque encuentra sentido incluso ante circunstancias no modificables de la vida como el dolor y la muerte.

Otra investigadora que actuó como precursora del concepto de psicología positiva fue Marie Jahoda (1907-2001). Su legado está vinculado a dos conceptos de interés para la psicología positiva: el bienestar (Ruini & Fava, 2004) y la salud mental positiva (Jahoda, 1958). Con relación a lo primero, ella encontró que el trabajo provee a la persona una estructura de tiempo, contacto social, propósito colectivo, identidad social y estatus. Estos cinco aspectos son centrales para el bienestar en la vida adulta (Jahoda, 1987). Para Jahoda, la felicidad es un criterio central para determinar salud mental (Sheldon & Lyubomirsky, 2004). Además, de manera más específica, ella propuso los lineamientos para definir la salud mental positiva, a saber: actitud hacia si mismo; el grado de crecimiento, desarrollo o autorrealización; integración con la realidad; autonomía o grado de independencia de las influencias sociales; percepción de la realidad; y dominio de las circunstancias (Jahoda, 1958; Henry, 2004).

En el periodo entre finales del siglo XIX hasta mediados del siglo XX también se pueden encontrar distintos autores entre los antecesores de la psicología positiva. Algunos de ellos son: Stanley Hall (1846-1924), quien se interesó por estudiar la influencia de la risa y el humor en el desarrollo infantil (Downey & Chang, 2014; Hall & Allin, 1897); Carl Gustav Jung (1875-1961) con su concepto de individuación (Jung, 1933); John Dewey (1859-1952) se centró en la experiencia subjetiva inmediata para comprender la realización humana óptima (Linley & Joseph, 2004); Erikson (1902-1994) conceptualizó la virtud de la sabiduría como un aspecto del desarrollo en la edad adulta (Kunzmann, 2004).

Como antecedentes más próximos contemporánea y conceptualmente se encuentran, entre otros, los trabajos de Carol Ryff sobre bienestar y felicidad (Ryff, 1989); Csikszentmihalyi (1975) y el concepto de *flow*; Ed Diener (1984) con sus trabajos iniciales sobre bienestar subjetivo; Albert Bandura (1977), con autoeficacia; Scheier y Carver (1985), se dedicaron a estudiar el optimismo; Snyder (1989) con las primeras investigaciones sobre esperanza; y Garmezy (1974), con sus estudios de resiliencia en niños. Estas cuatro últimas citas corresponden a algunos de los autores pioneros en el estudio de las variables constitutivas del constructo capital psicológico, objeto de estudio de la presente tesis.

Adicionalmente, de forma contemporánea a los estudios precursores de este constructo, en el contexto de la Primera Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud, el 21 de noviembre de 1986, se proclama la llamada *Carta de Ottawa*, en la cual se asume la salud como un estado adecuado de bienestar general de un individuo o grupo; además, afirma que se entiende como un concepto positivo que subraya los recursos sociales y personales, como también las aptitudes físicas (Organización Mundial de la Salud, 1986). Complementariamente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) postula como principio

que “*la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*” (2009, p.1).

1.1.2. Psicología positiva: su historia desde la perspectiva de Martin Seligman.

De acuerdo con Martin Seligman (2019), principal precursor de la psicología positiva, sus dos décadas de historia se pueden fragmentar en cuatro periodos: el primero, entre 1997 y 1998, como presidente electo de la *American Psychological Association* (APA), él se propone la misión de encontrar un campo de desarrollo para la psicología que realmente constituyera un avance. Así entonces, aunque la idea de una psicología del bienestar ya se estaba gestando en su cabeza, inicialmente propone trabajar en algo más convencional como la interacción entre ciencia y práctica a través de programas de psicoterapia basados en la evidencia, tema que no tuvo acogida debido a que algunos directivos de la APA se preguntaron “*¿Qué pasa si la evidencia no sale a nuestro favor?*” (Seligman, 2019, p. 3). Después de esta aparente derrota, su gran amigo Ray Fowler, quien para la época era el director ejecutivo de APA, le insinúa que el ejercicio de su presidencia de APA debería caracterizarse por un liderazgo transformacional y, en consecuencia, su trabajo allí era “*transformar la psicología americana*” (Seligman, 2019, p. 3).

Aquí llega la epifanía, gracias a un breve dialogo con su hija Nikki de cinco años: “*Papá, ¿Te acuerdas de antes que cumpliera cinco años? Desde los tres a los cinco era una llorona. Lloraba todos los días. El día que cumplí cinco años, decidí que no lloraría más. Es lo más difícil que he hecho en mi vida. Y si yo puedo dejar de llorar, tu puedes dejar de ser un cascarrabias*” (Seligman, 2003. p. 49).

Martin Seligman después de treinta años de investigación sobre desesperanza aprendida (1968–1978) y optimismo aprendido (1978–1998), se pregunta si la psicología

podría estudiar científicamente los aspectos más bellos y sublimes de las personas para mejorar la vida de personas e instituciones en el planeta (Seligman, 2003). La psicología positiva se encargaría posteriormente de dar respuestas afirmativas a estos interrogantes.

El segundo periodo, los comienzos, va de 1998 a 2000 (Seligman, 2019). Con el propósito de sentar las bases de la psicología positiva, Seligman invita a Ray Fowler y Mihaly Csikszentmihalyi a compartir, con sus respectivas familias, la semana del año nuevo de 1998 en Yucatán. Durante esa semana los tres psicólogos y sus esposas discutieron cuatro aspectos importantes para este naciente campo de estudio: el nombre, la sustancia, las personas y la financiación. Concluyeron que se llamaría psicología positiva; se dedicaría al estudio de la buena vida, la salud y la cordura (todo lo opuesto a la psicopatología y el sufrimiento); invitarían a científicos jóvenes brillantes con vocación para convertirse en futuros protagonistas del nuevo campo; y en cuanto a la financiación, el capital de trabajo inicial sería el salario de Seligman como presidente de APA y trabajarían duro para obtener donaciones (Seligman, 2018).

El tercer periodo, los primeros avances, se ubica entre 2001 y 2010. Durante esta década organizó la investigación en una iniciativa denominada Medici II, en honor a Cosme de Medici, quien en Florencia a mediados del siglo XV fuera el patrón de un nuevo humanismo caracterizado por el florecimiento de las artes, el aprendizaje y la ciencia, más tarde denominado Renacimiento (Seligman, 2019). De acuerdo con Seligman (2018), entre los principales logros de esta década están los siguientes: el desarrollo de indicadores nacionales de bienestar alternativos al producto interno bruto (Diener & Tov, 2012); la creación del sitio web en varios idiomas <https://www.authentichappiness.org>, a cargo de Chris Peterson y Peter Schulman, para divulgación de la psicología positiva; la estructuración

y puesta a prueba de la psicoterapia positiva, la cual ha mostrado óptimos resultados en estudios piloto sobre el tratamiento de la depresión severa (Rashid & Seligman, 2018). Otro importante hito en el desarrollo de la psicología positiva fue el perfeccionamiento de la teoría del bienestar, conocida como PERMA por sus siglas en inglés: emoción positiva, entrega/compromiso, relaciones positivas, sentido y logros (Seligman, 2016). Por último, el proyecto más ambicioso de Medici II fue la clasificación del objeto de estudio de la psicología positiva, un equivalente saludable del DSM (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*). Peterson y Seligman (2004), a partir de la revisión de libros sagrados de diversas religiones y obras clásicas de los más importantes filósofos y el diálogo con representantes de varias culturas, crearon una “taxonomía del buen carácter” condensada en seis virtudes ubicuas (sabiduría y conocimiento, coraje, amor y humanidad, justicia, espiritualidad y trascendencia, templanza) operacionalizadas en 24 fortalezas (Seligman, 2003).

El cuarto periodo (2008-2018), desde la perspectiva histórica de Seligman (2019), corresponde a las aplicaciones: en principio, dos escenarios importantes. Primero, el ejército de los Estados Unidos de América: resiliencia y crecimiento posttraumático. Segundo, la “educación internacional positiva” (p. 15) ha impactado varios países en los cinco continentes mediante el diseño y puesta a prueba de currículos basados en el bienestar y las fortalezas, haciendo especial énfasis en la resiliencia y el optimismo (Adler, 2016).

1.1.3. Psicología positiva en el contexto organizacional.

Las aplicaciones de la psicología positiva al contexto organizacional se dieron bastante temprano y surgieron dos iniciativas: Las Organizaciones Positivas (Positive

Organizational Scholarship – POS) y el Comportamiento Organizacional Positivo (Positive Organizational Behavior – POB).

El estudio de las “Organizaciones Positivas” surge de las ciencias administrativas y se entiende como el estudio de lo positivo, próspero, floreciente y vitalizante en las organizaciones. Este campo de estudio se conoce más por su designación en inglés: *Positive Organizational Scholarship*, donde *Positive*: hace referencia a la posibilidad de optimizar los procesos y resultados de la organización; *Organizational*: describe las dinámicas interpersonales y estructurales que se producen cuando ocurren fenómenos positivos; y *Scholarship*: indica que el conocimiento se genera a partir de investigación científica rigurosa con base en teorías sólidas (Cameron et al., 2003)

Por su parte, el Comportamiento Organizacional Positivo, término acuñado por Fred Luthans (2002b), se define como el estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas positivas que se puedan medir, desarrollar y administrar efectivamente para optimizar el talento humano en el trabajo.

El estudio del comportamiento humano en el ámbito laboral ha girado en torno a constructos como la motivación. Uno de ellos, Frederick Herzberg, hacia 1959 postuló la teoría de motivación hacia el trabajo. Esta teoría proponía factores higiénicos y factores motivacionales. Los primeros, asociados al trabajo (el salario, entre otros), podrían conducir a la insatisfacción laboral pero no podrían impulsar conductas orientadas hacia el trabajo. Por el contrario, los factores motivacionales de naturaleza positiva se asociarían con el contenido mismo del trabajo (por ejemplo, logros) y podrían producir altos desempeños y satisfacción laboral verdadera (Herzberg, et al., 1993).

Estos hallazgos empíricos de Herzberg dieron apoyo a la naciente investigación en el campo del comportamiento organizacional porque la gran revelación fue justamente que las actitudes positivas, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores tienen la potencialidad de producir desempeños mejores que únicamente intentar atenuar los factores causantes de insatisfacción o intervenir sobre el medioambiente para mejorar la productividad, como en el caso de los estudios de Hawthorne. En resumen, estos primeros estudios descubrieron que actuar sobre los factores negativos del ambiente laboral puede prevenir la insatisfacción, pero no conduce a la satisfacción y a mejorar la ejecución. Por el contrario, un enfoque positivo del comportamiento organizacional parece ser una condición necesaria para lograr las actitudes y productividad deseada en los colaboradores (Luthans & Youssef, 2009).

Estas importantes conclusiones comparten la postura de la psicología positiva, en cuanto a que los constructos opuestos positivos y negativos no constituyen los extremos de un mismo continuo. En contraste, son bastante divergentes y poseen diferentes antecedentes, dimensiones y resultados (Peterson & Chang, 2002).

Con respecto a la motivación y según Luthans y Youssef (2009), además de la teoría de Herzberg, aparecieron otros rumbos positivos para estudiar la productividad humana en las industrias, a saber, la jerarquía de necesidades de Maslow en 1943 (Maslow, 1962) y la teoría Y de McGregor (1957).

1.2. Capital psicológico

Uno de los conceptos sobre los que más se ha profundizado a la hora de estudiar el contexto del Comportamiento Organizacional Positivo ha sido el Capital Psicológico. Este concepto se define como un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano. Este

autor caracteriza a las personas con Capital Psicológico por 1) Tener confianza (autoeficacia) para realizar los esfuerzos que sean necesarios con el fin de alcanzar el éxito en tareas retadoras; 2) Hacer atribuciones de causalidad positivas (optimismo) acerca de los sucesos presentes y futuros, 3) Perseverar en el logro de los objetivos y, cuando sea necesario, redireccionar los caminos para alcanzarlos (esperanza) de manera exitosa y, 4) cuando se es blanco de los problemas y la adversidad, mantenerse en pie, volver a comenzar e ir más allá (resiliencia) para lograr el éxito (Luthans et al., 2007b).

La teoría que sustenta estos cada uno de los cuatro componentes tienen su origen en la psicología clínica pero la aplicación al medio organizacional ha sido realizada inicialmente por Fred Luthans, Carolyn Youssef y Bruce Avolio (Luthans & Avolio, 2003; Luthans et al., 2005).

1.3. Conclusiones

A modo de conclusión parcial, se puede apreciar que el *Zeitgeist* de la época, constituía un terreno fértil para el advenimiento de la psicología positiva. La principal aportación de esta nueva perspectiva es la estructuración de programas de investigación científica sobre el funcionamiento humano óptimo y de ninguna manera pretende adjudicarse mérito por la novedad de su objeto de estudio. Sin embargo, es conveniente hacer ver que el avance del conocimiento en este campo ha sido claramente más significativo en las últimas dos décadas que en los siglos previos a la aparición formal de la psicología positiva.

En una época especialmente difícil como la actual, caracterizada por grandes problemas sociales, políticos y económicos a nivel mundial, y agudizados por la pandemia de la Covid-19, las palabras de Barbara Frederickson (2013, p.2) indiscutiblemente aplican.

Esta autora afirma que *“para que la psicología sea tomada en serio como ciencia, parece que no solamente se requiere rigurosidad y objetividad, sino también ser rigurosos y objetivos para enfrentar problemas graves, como la enfermedad mental, la violencia, o el ostracismo social”*. La psicología positiva y particularmente lo que concierne a esta tesis, el estudio del capital psicológico puede proveer respuestas y estrategias de afrontamiento positivo para los seres humanos que nos ha correspondido vivir esta coyuntura histórica.

El siguiente capítulo tratará sobre la conceptualización y principales teorías sobre capital psicológico y cada uno de sus componentes. Se expondrán diversos puntos de vista acerca de la naturaleza del constructo en lo referente a la dicotomía estado-rasgo y su condición de constructo de segundo orden. De igual manera, se presentarán varias perspectivas que pretenden explicar la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia. Por último, se incluyen breves reseñas de investigaciones sobre la relación entre estas dimensiones del capital psicológico y variables clave del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano.

Capítulo 2.

CAPITAL PSICOLOGICO:

CONCEPTUALIZACIÓN Y TEORIAS

CAPÍTULO 2. CAPITAL PSICOLOGICO: CONCEPTUALIZACIÓN Y TEORIAS

El segundo capítulo de la tesis se dedica al constructo central de esta tesis: el capital psicológico. El capítulo está compuesto de dos apartados, en el primero se aborda el concepto de capital psicológico como constructo, y en el segundo se analizan las principales dimensiones que lo conforman. El primer apartado incluye temas relativos a la conceptualización y principales teorías que han incluido el estudio sobre el capital psicológico. En lo referente al soporte conceptual del capital psicológico se revisan los criterios que le permiten ser parte del cuerpo teórico del Comportamiento Organizacional Positivo, más conocido por sus siglas en inglés POB (*Positive Organizational Behavior*). Se exponen diversos puntos de vista sobre el debate estado-rasgo y se aporta evidencia sobre su condición de constructo de segundo orden. En el repaso de las principales aproximaciones teóricas a su estudio, se presentan cuatro teorías sobre las que se sustentan las principales investigaciones del capital psicológico: la *teoría de la conservación de recursos* (TCR) de Hobfoll (2002), el *modelo transversal o cruzado* de Bolger et al (1989), la *teoría de ampliación y construcción* de Frederickson (1998, 2001, 2004, 2013) y *teoría del contagio emocional* de Hatfield et al. (1993). La segunda parte del capítulo aborda la definición, desde varios puntos de vista, de cada una de las dimensiones constitutivas del capital psicológico (esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia). Por último, en esta segunda parte del capítulo, se hace una breve reseña de las teorías que contribuyen al estudio de cada una de estas dimensiones.

Como se adelantó en el capítulo anterior, 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 POB. 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 (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 la duda sobre la capacidad del capital psicológico como estado o como rasgo.

2.1. Capital psicológico: ¿estado o rasgo?

La confusión a la hora de 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 & 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., 2006, 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 & Stoykova, 2015; Luthans et al., 2006, 2008, 2010; Salanova & Ortega-Maldonado, 2019; Zhang et al., 2014 et al., 2010), 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 permitirían 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.

2.2. 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 & Shanshan, 2016; Newman et al., 2014; Srivastava & 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 & 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 comunalidades, 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 & 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, Reichard et al., 2011), mecanismos que se entienden como dispositivos de supervivencia desde la TCR de Hobfoll (2002).

2.3. 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 *teoría del contagio emocional* (Hatfield, et al., 1993).

2.3.1. 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 & 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 éstos 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, Reichard 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.

2.3.2. 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 & 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 & 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).

2.3.3. *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).

2.3.4. 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 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*” (Co[^]te’, 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 sólo 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, en el segundo apartado de este capítulo 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.

2.4. 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 & 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 éstas (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 & Wampler, 2010).

2.4.1. 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 & 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, ésta sólo 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: a) son razonablemente alcanzables, b) pueden estar bajo control, c) son importantes para la persona, y d) 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 & Wampler, 2010).

2.4.2. Teoría de la esperanza

Esta teoría surgió a partir del interés de Snyder y sus colegas (Snyder, Harris et al., 1991; Snyder, Irving & Anderson, 1991) 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, Harris et al., 1991; Snyder, Irving & Anderson, 1991) 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 (Snyder, Harris et al., 1991; Snyder, Irving & Anderson, 1991; Snyder, 2000; Snyder et al., 2005).

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, Harris et al., 1991; Snyder, Irving & Anderson, 1991; 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 & Winston, 2005).

En otras palabras, la esperanza no sólo 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, Harris et al., 1991; Snyder, Irving & Anderson, 1991; 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, Harris et al., 1991; Snyder, Irving & Anderson, 1991; 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., 2004). En otras palabras, la esperanza no es sólo una emoción, es un proceso cognoscitivo dinámico, poderoso y persistente que es observable en numerosos contextos, incluidas las organizaciones formales (Helland & Winston, 2005).

Por último, aunque esta *teoría de la esperanza* (Snyder, Harris et al., 1991; Snyder, Irving & Anderson, 1991; 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).

2.4.3. 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 & Wampler, 2010).

Los componentes a los que hace referencia la *teoría de los cuatro factores de la esperanza* (Ward & Wampler, 2010) son: *Evidencia*: el nivel de esperanza de una persona está parcialmente determinado por la probabilidad de ocurrencia del resultado esperado; *Opciones*: la esperanza puede fluctuar dependiendo de las creencias y sentimientos acerca de las alternativas que la persona tiene para lograr sus metas; *Acción*: el nivel de esperanza se ve afectado por la habilidad y disposición a actuar para alcanzar el resultado deseado; por último, la *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 & Wampler, 2010; Ward et al., 2017).

Una vez expuestas las principales características de las dos teorías sobre la esperanza presentadas en esta tesis (Snyder et al., 2005; Ward & 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 & 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).

2.4.4. 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, Irving & Anderson, 1991, 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.

2.4.5. 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 esta tesis, 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 & 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

2.5. 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.

2.5.1. 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 & 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 hace 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 (Ferrater, 1965) 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 & 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 & Scheier, 2003).

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

2.5.2. 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 & Carver, 1987; Scheier et al., 1994; Carver & 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 & 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 & 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.

2.5.3. 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 incontrolabilidad 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: a) causas internas o externas, b) explicaciones estables o inestables, referidas al tiempo de permanencia y a la persistencia c) 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.

2.5.4. 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).

2.5.5. 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 del 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 & 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 & Chan, 2020) y que el liderazgo tiene mayor impacto en los colaboradores que son menos optimistas (Delle, & 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 & 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 & Kerse, 2020).

2.6. 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.

2.6.1. 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”*.

2.6.2. 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 & Madge, 1976;

Werner & 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 & 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 la presente tesis ahondar más en cada uno. A continuación, se hará explícita la definición de resiliencia asumida en el capital psicológico.

2.6.3. 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).

2.6.4. 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 & Gamage, 2018; Jabal et al., 2018; Liu et al., 2019; 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 & Kim, 2020; Lee et al., 2018; Lim & Mi, 2019) y contribuye con la disminución del estrés en el trabajo (Öksüz, et al., 2019).

2.7. 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 a interior del capital psicológico y se citarán algunas investigaciones que evidencian su relación con variables relevantes en el contexto organizacional.

2.7.1. 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, Vogelgesang & Lester, 2006). 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 auto-imposición 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.

2.7.2. 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 auto-eficacia y numerosas dimensiones relacionadas con el desempeño laboral está suficientemente establecida en varias culturas, como lo demuestran Stajkovic y Luthans (1998) en un meta-análisis 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).

2.7.3. 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 & Ho, 2019; Keskin, 2020; Khorakian & Sharifirad, 2019; Kim & 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 & 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).

2.8. 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 sólo 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 & Stoykova, 2015; Luthans et al., 2006, 2008, 2010; Salanova & Ortega-Maldonado, 2019; Zhang et al., 2014 et al., 2010).

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, como se ilustrará suficientemente en el siguiente capítulo de esta tesis sobre el papel del constructo como mediador y/o moderador, patrones de interacción que podrían evidenciar la formación de caravanas de recursos, en lenguaje de Hobfoll (2002, 2011, 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 & 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., 2015).

En este capítulo se ha profundizado en cuanto a la conceptualización y principales teorías que buscan explicar el capital psicológico y cada una de sus dimensiones. En el siguiente capítulo se aportará abundante evidencia empírica del papel del capital psicológico como antecedente, consecuente, mediador y moderador frente a diversas variables. Mediante

la metodología de revisión sistemática se recolectan y describen numerosas investigaciones realizadas en los cinco continentes con muestras del contexto organizacional principalmente.

SEGUNDA PARTE

PLANTEAMIENTO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVOS

Esta tesis doctoral pretende contribuir a la investigación sobre el capital psicológico en Colombia, mediante el estudio a profundidad del papel del constructo en la relación con otras variables, sus formas de medición y la búsqueda de medidas óptimas para la región, bajo una óptica transcultural. Para tal propósito se ha fijado los siguientes objetivos:

Fundamentar teóricamente el capital psicológico y cada uno de sus componentes: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia

Revisar sistemáticamente la literatura (2010-2020) para obtener evidencia acerca del papel del capital psicológico como antecedente, consecuente, mediador y moderador

Revisar sistemáticamente la literatura (2010-2020) para establecer el estado actual de la investigación científica sobre evaluación del capital psicológico y cada uno de sus componentes

Analizar las propiedades psicométricas del instrumento para evaluar el capital psicológico en organizaciones colombianas: IPSICAP

CAPITULO 3.

CAPITAL PSICOLOGICO Y SU INTERACCION CON OTRAS

VARIABLES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA 2010 - 2020

CAPITULO 3. CAPITAL PSICOLOGICO Y SU INTERACCION CON OTRAS

VARIABLES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA 2010 - 2020

En el capítulo anterior se ha expuesto la fundamentación conceptual y teórica del capital psicológico y sus cuatro componentes. Además, se ha presentado evidencia en torno a su papel como constructo de segundo orden y la relación de cada una de las dimensiones con algunas variables clave del ámbito laboral.

En este capítulo se busca indagar a fondo y recabar evidencia de forma rigurosa sobre la interacción del capital psicológico con diversas variables del comportamiento organizacional. Ello con el propósito de poder establecer los alcances y limitaciones del constructo, principalmente en el mundo del trabajo.

En este orden de ideas, para alcanzar el propósito arriba señalado, se eligió el camino de la investigación teórica. Es decir, este capítulo buscará aplicar la metodología de revisión sistemática de la literatura para fundamentar empíricamente el objeto de estudio de la presente tesis: el capital psicológico. La revisión sistemática es un tipo de investigación teórica que se define como *“una revisión o actualización teórica de estudios primarios, con un desarrollo sistemático del proceso de acumulación de datos (selección de estudios, codificación de las variables, etc.), pero donde no se utilizan procedimientos estadísticos al uso para integrar los estudios”* (Ato et al., 2013, p. 1042).

Pero antes de dar paso a la metodología con la que se llevó a cabo este estudio de revisión sistemática sobre el papel del capital psicológico en su interacción con otras variables, se darán a conocer algunos estudios que constituyen los antecedentes más

próximos a la investigación teórica aquí planteada. Esto con el fin de brindar sustento empírico al constructo.

Posteriormente se informará acerca de la metodología usada para la presente revisión sistemática y se mostrarán algunos resultados bibliométricos de la misma. Después se presentarán cuatro secciones correspondientes a los resultados de la revisión sistemática sobre el capital psicológico como variable antecedente, consecuente, moderadora y mediadora. Por último, se incluye un apartado con las conclusiones generales del capítulo.

3.1. Antecedentes

El interés por el capital psicológico ha mostrado una tendencia creciente en la última década principalmente en el ámbito de la psicología organizacional y de la salud ocupacional, aunque se comienza a observar una incipiente incursión en los campos de la psicología del trabajo, deportiva, educativa y del consumidor. Otras áreas del conocimiento que se han convertido en escenario de desarrollo de la investigación sobre capital psicológico son el comportamiento organizacional y las ciencias administrativas, económicas y gerenciales, especialmente en lo referente a la gestión del talento humano en las organizaciones.

Sobre el capital psicológico se han realizado algunas investigaciones documentales. A continuación, se reseñarán de forma breve los más relevantes: tres metaanálisis y tres revisiones de la literatura que se destacan por presentar una visión conceptual completa del constructo y formular modelos conceptuales de síntesis a partir de sus hallazgos.

3.1.1. Metaanálisis

El primer metaanálisis realizado por Avey, Reichard et al. (2011) sobre capital psicológico en una etapa de desarrollo aún muy incipiente del constructo postulado por

Luthans, Youssef y Avolio en 2007 (Luthans et al., 2007a, 2007b). Este metaanálisis se hizo a partir de 51 estudios publicados en un lapso no superior a tres años y los resultados encontraron relaciones positivas significativas entre capital psicológico y actitudes deseables de los empleados, tales como: satisfacción laboral, compromiso organizacional y bienestar psicológico; conductas deseables como ciudadanía organizacional. De igual manera, reportaron el hallazgo de relaciones negativas significativas entre capital psicológico y cinismo, intención de renuncia, ansiedad, estrés laboral y comportamientos desviados en el trabajo. Es de anotar que en esta muestra documental aún no hay reportes de la acción del capital psicológico como mediador o moderador. Esta primera investigación teórica sobre capital psicológico proporcionó evidencia para recomendar la creación de programas de talento humano en las organizaciones e incentivar la investigación en este campo.

Siete años después, Kong, et al. (2018) llevaron a cabo un metaanálisis con una muestra de 81 artículos a partir de una selección de revistas de alto nivel de citación en el *Journal Citation Report*. Los resultados evidenciaron asociaciones significativas entre capital psicológico y las siguientes variables: clima organizacional, justicia organizacional, liderazgo auténtico, intercambio líder-miembro y estrés ocupacional; así mismo, se estableció que el capital psicológico tiene impacto sobre la satisfacción laboral, el desempeño, las conductas de ciudadanía organizacional y comportamientos indeseables en el trabajo.

En la misma dirección, Wu y Nguyen (2019), en el marco de la teoría del intercambio social, trabajaron con 105 estudios publicados entre 2000 y 2018. Encontraron significativas las relaciones planteadas en el modelo conceptual puesto a prueba en este metaanálisis. En este modelo el apoyo organizacional percibido y los estilos de liderazgo (auténtico, ético y

abusivo) actuaron como antecedentes del capital psicológico. Se formularon como variables de resultado las actitudes hacia el trabajo, específicamente la satisfacción laboral, el compromiso y la ciudadanía organizacional. Adicionalmente, incluyeron como variables moderadoras algunas características de los sujetos (género, edad y experiencia) en la relación entre capital psicológico y las consecuentes ya mencionadas.

3.1.2. Revisiones de la literatura

En cuanto a las revisiones de la literatura, en orden cronológico de publicación, se encuentran las publicadas por Newman, et al. (2014), Srivastava y Maurya (2017) y Nolzen (2018).

El modelo síntesis de Newman, et al. (2014) es un marco de referencia muy completo para el estudio pasado, presente y futuro del capital psicológico. Los autores incluyen variables antecedentes, consecuentes, mediadoras y moderadoras; así como, la consideración de los tres niveles de análisis del constructo: individual, grupal y organizacional. También presentan la agenda futura de investigación, entre los que se destacan aspectos concernientes a la investigación del capital psicológico como fenómeno multinivel, mediador y moderador.

Otro interesante estudio es el desarrollado por Srivastava y Maurya (2017), el cual proporciona una visión general del constructo y hace un recorrido desde la psicología positiva, la psicología organizacional positiva y se detiene en el capital psicológico. Allí exponen las principales contribuciones teóricas alrededor de su fundamentación, discute las implicaciones de los paradigmas de rasgo y estado en psicología, explora la naturaleza y propiedades de cada uno de sus componentes, y sintetiza sus antecedentes y consecuentes en un marco de referencia conceptual. Este modelo propuesto para el capital psicológico se centra en antecedentes organizacionales (engagement) y personales (sentido del humor y

emociones positivas). Además, incluye resultados personales (salud psicológica) y resultados relacionados con el trabajo. Estos últimos resultados los clasifica en deseables (conductas de ciudadanía organizacional, desempeño ético y creativo) e indeseables (descortesía en el lugar de trabajo).

Por último, Nolzen (2018) presenta los resultados de una revisión sistemática comprehensiva realizada en *Ebsco Business Source Premier*, a partir de la selección de 69 artículos académicos para presentar un marco teórico general sobre capital psicológico que cubre aspectos tales como: las implicaciones de su definición conceptual, consideraciones sobre su condición de constructo de segundo orden, los recursos psicológicos subyacentes a cada uno de sus cuatro componentes, la evaluación del capital psicológico y algunos programas de intervención. Este autor hace un riguroso análisis de antecedentes y moderadores del capital psicológico en tres niveles de análisis (individual, grupal y organizacional). Las variables de resultado las enfoca sólo al nivel individual (actitudes, conductas y otras).

Las investigaciones teóricas presentadas en los párrafos anteriores permiten apreciar que el capital psicológico se relaciona de forma significativa y directa con variables de resultado deseables en el entorno organizacional y de forma inversa con variables indeseadas en el ámbito del trabajo. En esta misma dirección se observa que la investigación reportada es más nutrida en el tema de antecedentes y consecuentes; mientras que las interacciones con otras variables en términos de mediación y moderación se presentan en menor medida, así como lo relativo al capital psicológico multinivel.

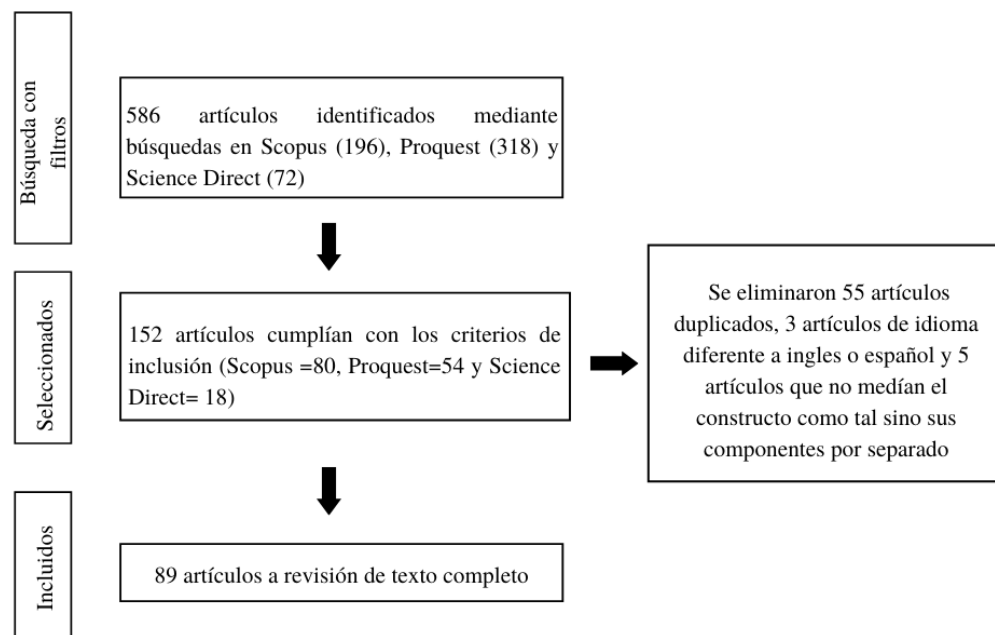
3.2. Metodología para el desarrollo de la revisión sistemática

Con el propósito de presentar el estado actual de la investigación sobre capital psicológico, se llevó a cabo una revisión sistemática (Enero 2010-Julio 2020) en las bases de datos *Scopus*, *Proquest* y *Science Direct*, usando las siguientes combinaciones: "*Psychological Capital*" AND "*Antecedent*"; "*Psychological Capital*" AND "*Consequent*"; "*Psychological Capital*" AND "*Mediator*" y "*Psychological Capital*" AND "*Moderator*".

La búsqueda se realizó en título, resumen y palabras clave. Como criterios de inclusión se tuvieron en cuenta artículos a texto completo en español o inglés que trataran el capital psicológico como constructo y no sus componentes por separado. La figura 1 exhibe las etapas del proceso para seleccionar los artículos objeto de análisis.

Figura 1

Etapas de selección de artículos



Fuente: elaboración propia, a partir de Moher et al., (2009)

Como se puede ver en la figura 1, los artículos incluidos para estudio a texto completo fueron 89, pero es conveniente tener en cuenta que algunos de ellos contemplan más de un tipo de interacción en su contenido, razón por la cual finalmente el número de artículos en cada caso es el siguiente: antecedente (9), consecuente (3), moderador (21) y mediador (62).

Se aprecia que la base de datos que más información tiene sobre este tema es Proquest, seguida de Scopus y en último lugar se encuentra Science Direct. También es notoria la diferencia en cuanto a cantidad de artículos publicados en la última década sobre capital psicológico como variable mediadora y moderadora, pudiendo observar que sobre moderación hay cerca de una tercera parte en comparación con lo encontrado para mediación. Igualmente sorprende la bajísima publicación de artículos acerca del capital psicológico como variable consecuente, esto último quizá podría explicarse por el descriptor utilizado (consequent), quizá no sea un término muy usado en la literatura consultada y hubiese sido más productivo emplear el vocablo outcome o effect, es decir, variable de resultado o efecto, en el sentido de causa-efecto; no obstante, es pertinente mencionar que el número de hallazgos sobre capital psicológico como antecedente también es bajo y el descriptor usado (antecedent) si es de pleno uso en la literatura científica sobre el tema. Por último, se observa que al usar los criterios de inclusión se redujo el número de la muestra documental aproximadamente a una quinta parte de lo hallado inicialmente.

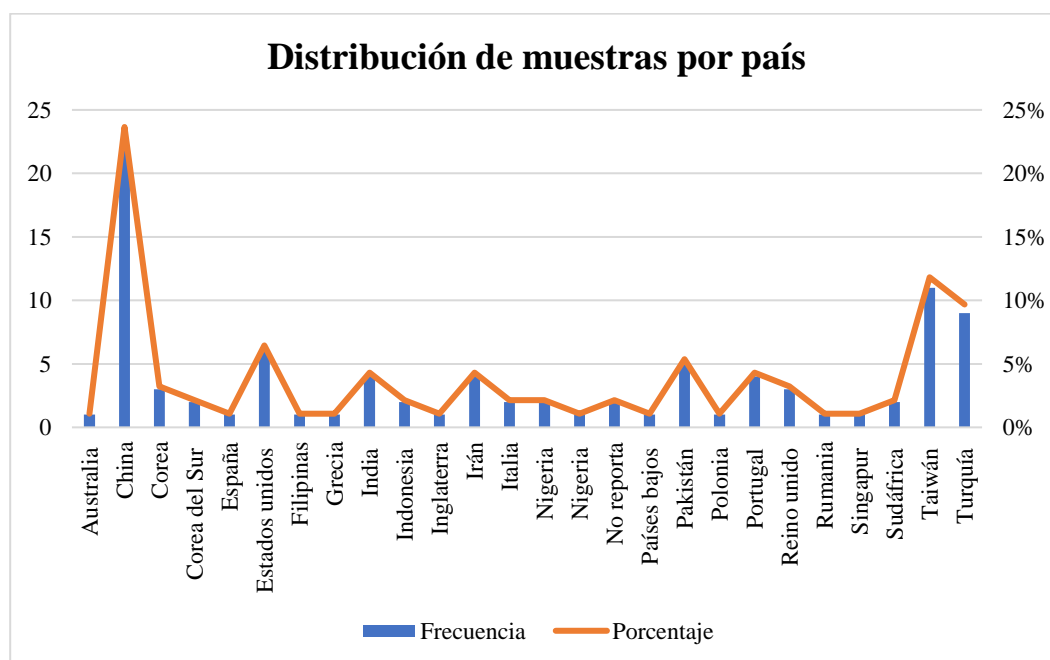
3.3. Algunos resultados bibliométricos

En este apartado se presentan algunos datos descriptivos concernientes al país de origen de las muestras en las que se realizaron los estudios empíricos reportados en las publicaciones seleccionadas y también los años de publicación de los artículos objeto de esta revisión sistemática.

En cuanto a la procedencia de los 89 artículos objeto de análisis en la presente revisión sistemática, la figura 2 muestra la distribución de muestras por país, ya que algunos artículos trabajan muestras de dos o más países. En el país que más se ha estudiado el capital psicológico es China con un 24%, seguido por Taiwán con un 12% y Turquía con 10%. Sorprende un poco que Estados Unidos, país de origen de la psicología positiva y la conceptualización inicial sobre capital psicológico, ocupe un modesto cuarto lugar con 6%. También resulta llamativo el desarrollo de la investigación sobre este tema en Pakistán con 5% y también con 4% aparecen India e Irán, es decir, el 68% de las muestras estudiadas en los artículos objeto de análisis en esta revisión sistemática pertenecen a países del oriente del planeta. Quizá el dato más importante para esta tesis doctoral es que no hay reportes de estudios en Colombia ni en ningún otro país de América Latina.

Figura 2

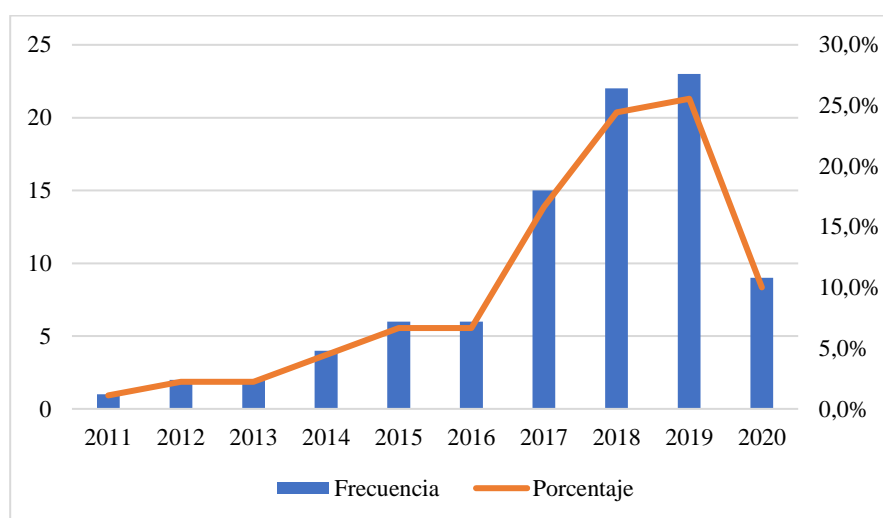
Distribución de muestras por país



Con respecto al año de publicación de los artículos aquí reportados, se encuentra una concentración del 83.3% en el último lustro (2016-2020). Es pertinente recordar que se incluyó lo publicado hasta el mes de julio del 2020. La figura 3 exhibe la distribución por año de publicación.

Figura 3

Distribución de artículos por año de publicación



Los datos bibliométricos vistos en los párrafos anteriores permiten ubicar geográfica y temporalmente la investigación sobre el capital psicológico en la última década. Los aspectos relacionados con el papel del constructo como antecedente, consecuente, moderador y mediador serán presentados en los siguientes apartados de este capítulo.

3.4. Capital psicológico como antecedente

El creciente interés por el capital psicológico está fundamentado en investigación. Se ha demostrado que éste genera consecuencias positivas para individuos y organizaciones

(Srivastava & Maurya, 2017). Adicionalmente, hay hallazgos que permiten aseverar que el constructo es un predictor significativo de resultados deseables en el trabajo (Nolzen, 2018).

En esta revisión se encontraron nueve artículos que aportan evidencia para afirmar que el capital psicológico actúa como antecedente de distintas variables de resultado en el ámbito organizacional. Tal es el caso del constructo denominado “*floreCIMIENTO en el trabajo*”, conceptualizado como un estado psicológico positivo caracterizado por aprendizaje y vitalidad. El capital psicológico actuó como antecedente de esta variable en una investigación con una muestra de 198 diadas supervisor-empleado (Paterson et al., 2014). Kleine, et al. (2019) confirmaron este hallazgo mediante un metaanálisis con 73 muestras independientes y 21739 empleados.

Adicionalmente, se encontraron publicaciones que demostraron que el capital psicológico se comportó como antecedente para las siguientes variables y muestras: autoeficacia para la búsqueda de empleo en refugiados sirios en Grecia y Países Bajos (Pajic, 2018); engagement, en 137 enfermeras en Reino Unido (Bonner, 2016); liderazgo auténtico en 74 líderes de USA (Petersen & Youssef-Morgan, 2018) y, satisfacción y compromiso organizacional en una muestra de 501 empleados de un hospital universitario en Turquía (Durukan, et al., 2018).

En la misma dirección, el estudio de Wang, et al. (2018) con 208 emprendedores filipinos informa que el capital psicológico también puede predecir desempeño laboral, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional. De manera inversa, predice las conductas indeseables en el trabajo.

De la misma manera, el metaanálisis realizado por Wu y Nguyen (2019) a partir de 105 estudios primarios publicados entre 2000 y 2018, reportó evidencia que permite afirmar que el capital psicológico influye significativamente sobre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional.

3.5. Capital psicológico como consecuente

La investigación del capital psicológico como consecuente o resultado ha permitido identificar los factores que contribuyen o que inhiben su formación. Esto proporciona información sobre la maleabilidad del constructo ante las influencias externas y puede ayudar a las organizaciones en el desarrollo de programas de intervención para fortalecer el capital psicológico de sus trabajadores (Newman et al., 2014).

Como ya se ha mencionado, en esta categoría se encuentran tres artículos: un metaanálisis, un estudio empírico con diseño explicativo y una investigación cualitativa.

En primer lugar, se reporta el metaanálisis realizado por Wu y Nguyen (2019) Los resultados sugieren que el apoyo organizacional percibido y los estilos de liderazgo (auténtico, ético y abusivo) se comportan como predictores del capital psicológico. Es pertinente aclarar que la relación entre capital psicológico y liderazgo abusivo es inversa, pero con liderazgo ético y auténtico es directa. El liderazgo auténtico produjo el impacto más fuerte sobre el capital psicológico.

En la misma dirección, Wang, et al. (2018) con una muestra de 208 emprendedores filipinos demostraron que el capital psicológico recibe una influencia significativa positiva de las variables clima laboral, justicia organizacional, intercambio líder-miembro y liderazgo auténtico.

Por último, se reseñará la única investigación de carácter cualitativo hallada en la presente revisión. Se trata de la aplicación de la teoría fundamentada en el estudio de la interacción familia-trabajo. Mishra (2015) realizó 24 entrevistas a profundidad a mandos medios de varias organizaciones del sector servicios en India. Con los resultados que obtuvo pudo identificar un modelo conceptual en el cual el capital psicológico emerge como una consecuencia del enriquecimiento que el entorno familiar y comunitario brindan al ámbito laboral de las personas.

3.6. Capital psicológico como moderador

Desde el punto de vista de Ato y Vallejo (2011), una variable moderadora es aquella que “*altera la magnitud y/o la dirección de la relación existente entre X y Y*” (p. 554).

En este orden de ideas, los 22 artículos que reportan relaciones de moderación del capital psicológico sobre binas de variables independiente-dependiente exhiben alcances importantes del capital psicológico. Estas investigaciones demuestran que el constructo tiene la capacidad de incidir significativamente en la relación entre variables de diversa naturaleza psicológica, en varios niveles de análisis (individual, grupal y organizacional), y en muestras heterogéneas de distintos países, sectores de la economía, nivel jerárquico y ocupación. La tabla 1 resume los hallazgos sobre el capital psicológico en su papel de moderador.

Las investigaciones reportadas en los artículos reseñados en la tabla 1 aportan evidencia para afirmar que el capital psicológico actúa como moderador, de forma significativa, en cada una de las relaciones entre variables independiente y dependiente allí expuestas.

Tabla 1*Evidencia sobre Capital Psicológico como moderador*

Independiente	Dependiente	N	Tipo de muestra	Fuente	País
Apoyo organizacional percibido	Síntomas de ansiedad y depresión	1995	Trabajadores mineros	Liu et al. (2015)	China
Apoyo organizacional percibido	Balance trabajo-familia	252	Trabajadores sector servicios	Köle y Ali. (2018)	Turquía
Autoevaluación	Engagement	324	Trabajadores sector tecnología	Zhang et al. (2017)	China
Bullying	Estrés	321	Trabajadores sector servicios	Majeed y Naseer (2019)	Pakistán
Burnout	Satisfacción laboral	264	Docentes	Cheung et al. (2011)	China
Ciudadanía organizacional	Estrés ocupacional	1532	Trabajadores	Aderibigbe y Mjoli (2018)	Nigeria
Conflicto enseñanza – investigación	Burnout	488	Docentes universitarios	Heng et al. (2020)	China
Desempeño	Estilos de liderazgo	198	Trabajadores sector textil	Baig et al. (2019)	Pakistán
Desempeño en el rol	Comportamientos desviados en la organización	362	Trabajadores empresas privadas	Costa y Neves (2017)	Portugal
Diversión en el trabajo	Engagement	331	Empleados sector turístico y hotelero	Tsaur et al. (2019)	Taiwán
Engagement	Burnout	232	Empleados hoteles	Min et al. (2015)	Corea del Sur
Engagement	Liderazgo auténtico	647	Gerentes de organizaciones	Du Plessis y Boshoff (2018)	Sudáfrica
Estrategias de trabajo emocional	Burnout	355	Docentes de preescolar	Peng et al. (2019)	China
Estrés	Logros	210	Estudiantes de zona rural	Gautam y Pradhan (2018)	India
Estrés ocupacional	Ciudadanía organizacional	1532	Empleados graduados	Aderibigbe y Mjoli (2018)	Nigeria
Inseguridad en el trabajo	Bienestar subjetivo	250	Empleados del sector hotelero	Darvishmotevali y Ali (2020)	Irán

Tabla 1 (continuación)

Independiente	Dependiente	N	Tipo de muestra	Fuente	País
Intercambio líder-miembros	Creatividad	557	Enfermeras jefas y su equipo	Kalyar et al. (2019)	Pakistán
Liderazgo autoritario	Miedo	307	Trabajadores de industrias	Guo et al. (2018)	Nigeria y Asia
Narcicismo de los líderes	Tensión psicológica	1215	Enfermeras de hospitales universitarios	Erkutlu y Chafra (2017)	Turquía
Ostracismo en el trabajo	-Intención de renunciar -Compromiso afectivo	256	Trabajadores sector servicios	Zheng et al. (2016)	China
Autonomía y apoyo del líder	Engagement	606/542	Diadas líder-colaborador	Chen et al. (2018)	Taiwán
Sobrecalificación percibida	Elaboración del trabajo	320	Trabajadores	Sesen y Ertan (2019)	Turquía

Nota. Variables estudiadas, tipo y tamaño de la muestra, citas del artículo donde se publicó cada estudio reportado y lugar de recolección de la información.

Sin embargo, hay una excepción, se trata de la investigación de Min et al., (2015), quienes no encontraron efecto moderador del capital psicológico sobre la relación entre factores estresantes obstaculizadores y engagement. Este estudio se encuentra en el marco del *Modelo de Estrés Desafío-Obstáculo* (Horan et al., 2020), el cual establece que los estresores en el lugar de trabajo se pueden clasificar en dos categorías: los *estresores obstáculo* que interfieren con el desempeño y las metas, y los *estresores desafío* que contribuyen con oportunidades en la ejecución.

Con respecto al hallazgo de no moderación anteriormente descrito, Min et al., (2015) proponen como explicación algunas dificultades psicométricas de la escala de Cavanaugh et al., (2000) usada para medir estos estresores en su investigación. Este resultado de no moderación del capital psicológico encontrado por Min et al (2015) es atípico, tal como lo admiten estos autores y se confirma también con los hallazgos de la presente revisión

sistemática que, como ya se mencionó, reúne evidencia empírica del papel del capital psicológico como moderador de las relaciones entre diversas variables.

Salvo la mencionada excepción, a partir del análisis de esta muestra documental se podría concluir que cuando el capital psicológico actúa como moderador, su acción depende de la naturaleza de las variables involucradas en la relación. Es decir, puede mitigar los efectos negativos o potencializar los efectos positivos de las variables, según sea el caso.

Un claro ejemplo de la anterior conclusión se puede dar con la variable liderazgo. A modo de ilustración se cita el estudio de Erkutlu y Chafra (2017), quienes descubrieron que cuando el nivel de capital psicológico es alto, la relación entre el narcisismo de los líderes y el cinismo organizacional es débil. En cambio, el efecto es fuerte cuando el nivel de capital psicológico es bajo. Adicionalmente, Guo et al. (2018) evidenciaron que el capital psicológico de los empleados mitigaba el miedo causado por el liderazgo autoritario de sus jefes.

Por otra parte, la acción moderadora del capital psicológico con variables de naturaleza más positiva se puede ilustrar con el estudio de Köle y Ali (2018). Ellos reportaron que el capital psicológico mostró un efecto de moderación en la relación entre apoyo organizacional, apoyo del supervisor y balance trabajo-familia. Una de sus conclusiones fue que las personas con puntos de vista positivos sobre la vida actúan con esperanza y optimismo, tienen confianza en ellos mismos y muestran entereza en tiempos difíciles, así pueden crear un balance trabajo-familia más adaptativo y logran obtener apoyo de sus organizaciones.

Los estudios antes comentados ilustran brevemente la acción del capital psicológico como moderador de la relación entre diversas variables del comportamiento organizacional.

3.7. Capital psicológico como mediador

En la literatura científica se ha entendido que la mediación ocurre cuando una tercera variable vincula o sirve de enlace entre una causa y un efecto, mientras que la moderación está dada por una tercera variable que modifica el efecto causal (Wu & Zumbo, 2008).

Esta sección del capítulo corresponde a la revisión sistemática del constructo capital psicológico como mediador. En total, se encontraron 62 artículos que reportan investigaciones sobre este tema. Considerando el tamaño de esta muestra documental, los artículos hallados se presentarán en varios segmentos dependiendo de la variable independiente involucrada en la relación de mediación, así: en primer lugar, liderazgo y después, otras variables por niveles del comportamiento organizacional: individual, grupal y organizacional.

3.7.1. Capital Psicológico como mediador y liderazgo como variable independiente

A partir de los resultados exhibidos en la tabla 2, se puede observar el considerable interés en la variable liderazgo por parte de los autores que estudian el capital psicológico como mediador, ya que el 29% (18 artículos) de esta muestra documental de 62 artículos, involucra temas relativos al líder en la variable independiente de las investigaciones.

Otro aspecto que llama la atención es que, de estos 18 estudios cuya variable independiente es liderazgo, 14 corresponden a diversos tipos de liderazgos positivos (auténtico, transformacional, compartido, de servicio y espiritual). Los cuatro restantes se orientan a las conductas del líder (Gupta & Singh, 2014), percepción del estilo de liderazgo

(Manuti & Giancaspro, 2019), intercambio líder/seguador (Lin et al., 2016) y el capital psicológico del líder (Xu et al., 2017). En esta última investigación (Xu et al., 2017) el capital psicológico del empleado actuó como mediador entre el capital psicológico del líder y engagement.

Tabla 2

Evidencia sobre Capital Psicológico como mediador y liderazgo como variable independiente

Independiente	Dependiente	N	Tipo de muestra	Fuente	País
Intercambio líder/seguador	Creatividad Hacerse cargo	328	Empleados y Supervisores	Lin et al. (2016)	Taiwán
Liderazgo	Desempeño creativo	497	Trabajadores gobierno I&D	Gupta y Singh (2014)	India
Liderazgo	Conducta extrarol	236	Trabajadores Pymes	Manuti y Giancaspro (2019)	Italia
Liderazgo auténtico	Desempeño contextual	676	Enfermeras y Supervisores	Malik (2018)	India
Liderazgo auténtico	Engagement	647	Gerentes	Du Plessis y Boshoff (2018)	Sudáfrica
Liderazgo auténtico	Creatividad	276	Trabajadores bancarios	Muhammad et al. (2019)	Pakistán
Liderazgo auténtico	Pérdida intencional de información de la empresa	165	Trabajadores de petroleras	Mohammadpour et al. (2017)	Irán
Liderazgo auténtico **	Satisfacción laboral ** Bienestar psicológico **	708	Empleados organizaciones deportivas	Kim, Kim et al. (2019)	Estados Unidos
Liderazgo auténtico Liderazgo transformacional	Comportamientos de innovación en servicio	336	Empleados sector hotelero	Schuckert et al. (2018)	Corea
Liderazgo compartido	Creatividad	267	Empleados sector hotelero	Wu y Chen (2018)	Taiwán
Liderazgo de servicio	Actitud de retraso	26	Supervisores sector hotelero	Bouzari y Karatepe (2017)	Irán
Liderazgo de servicio	Engagement	536	Trabajadores cadenas de restaurantes	Chen y Peng (2018)	Taiwán

Tabla 2 (continuación)

Evidencia sobre Capital Psicológico como mediador y liderazgo como variable independiente

Independiente	Dependiente	N	Tipo de muestra	Fuente	País
Liderazgo de servicio	Ciudadanía organizacional orientada al servicio	493	Empleados del sector hotelero	Hsiao et al. (2015)	Taiwán
Liderazgo de servicio	Engagement	200	Asistentes de vuelo	Karatepe y Talebzadeh (2016)	Irán
Liderazgo espiritual	Desempeño	736	Trabajadores	Baykal y Zehir (2018)	Turquía

Nota. Variables estudiadas, tipo y tamaño de la muestra, citas del artículo donde se publicó cada estudio reportado y lugar de recolección de la información; ** Relación no significativa

Por otra parte, el efecto de mediación del capital psicológico fue significativo en todos los estudios consignados en la tabla 2, con excepción del reportado por Kim, Kim et al. (2019). Estos autores encontraron que la mediación del capital psicológico no fue significativa en la relación entre liderazgo auténtico y satisfacción laboral, ni entre liderazgo auténtico y bienestar psicológico.

Los autores atribuyen el resultado descrito en el párrafo anterior a que las personas que conformaron la muestra son empleados de las organizaciones deportivas y tienden a considerar las intenciones de los directivos con escepticismo más que como auténticas metas para ejercer un buen liderazgo. Además, reportan que es muy difícil establecer relaciones personales con estos directores, especialmente en los deportes universitarios importantes. Otra posible explicación es que la mayoría de los empleados de los departamentos deportivos no trabajan directamente con los directores deportivos. Por tanto, el liderazgo auténtico de

los directores deportivos puede no ser la principal influencia positiva en los niveles de capital psicológico de los seguidores. En consecuencia, es factible que el liderazgo auténtico de los directores deportivos no afecte directa y significativamente los niveles de capital psicológico de los empleados.

Otro eje de análisis está dado por las variables dependientes. Resulta interesante que la variable engagement está presente en la tercera parte de los artículos que se muestran en la tabla 2. Los hallazgos de estos seis estudios reportan una mediación estadísticamente significativa del capital psicológico en la relación entre liderazgos positivos y engagement. En este caso, los liderazgos positivos hacen referencia a: liderazgo auténtico (Du Plessis & Boshoff, 2018), liderazgo de servicio (Chen & Peng, 2019; Karatepe & Talebzadeh, 2016), liderazgo transformacional (Li, 2019; Li et al., 2018). El sexto estudio es de naturaleza multinivel y vincula el capital psicológico del líder con engagement, con la mediación del capital psicológico del empleado (Xu et al., 2017).

En palabras de Du Plessis y Boshoff (2018), las personas con altos niveles de capital psicológico pueden interpretar el comportamiento de los líderes de manera más positiva y, por tanto, la influencia de este liderazgo sobre la variable engagement puede ser mayor. De esta manera, el capital psicológico parece ser muy importante en el contexto organizacional para alcanzar los resultados esperados en el lugar de trabajo.

3.7.2. Capital Psicológico como mediador y variables independientes del nivel individual

Para continuar con los demás resultados encontrados en esta revisión sistemática sobre el papel del capital psicológico como mediador, éstos se presentarán siguiendo la lógica de los niveles de análisis del comportamiento organizacional. La tabla 3 sintetiza los artículos en los cuales las variables del nivel individual operan como variables independientes.

Tabla 3

Evidencia sobre Capital Psicológico como mediador y otras variables independientes del nivel individual

Independiente	Dependiente	N	Tipo de muestra	Fuente	País
Estrategias de trabajo emocional	Burnout	355	Docentes de preescolar	Peng et al. (2019)	China
- Adaptabilidad profesional - Tolerancia a la ambigüedad - Necesidad de logro	Intuición empresarial	1626	Jóvenes	Umukoro y Okurame (2017)	Nigeria
Adicción al trabajo	Comportamientos descorteses	168	Trabajadores	Lanzo et al. (2016)	Estados Unidos
Adicción al trabajo	Burnout	400	Administrativos y docentes universitarios	Moyer et al. (2017)	Estados Unidos
Afecto positivo	Hacerse cargo	288	Trabajadores y supervisores	Lin et al. (2016)	Taiwan
-Autoeficacia creativa -Motivación intrínseca	Innovación en el servicio	373	Trabajadores y supervisores sector servicios	Hsiao et al. (2017)	Taiwán
-Autonomía -Comunicación	Comportamientos extra-rol	236	Trabajadores Pymes	Manuti y Giancaspro (2019)	Italia
-Capital social -Intención emprendedora	Intención emprendedora	215	Estudiantes de politécnicos	Mahfud et al. (2020)	Indonesia
-Crafting Relacional -Crafting Cognitivo	Inserción laboral	572	Trabajadores inmigrantes	Arasli et al. (2019)	Turquía
Coaching	Actitudes laborales	56	Trabajadores de marketing	Fontes y Dello (2020)	Portugal
Conflicto familia-trabajo	Burnout	1011	Médicos	Wang et al. (2012b)	China
Conflicto familia-trabajo	Burnout	1332	Enfermeras	Wang et al. (2012a)	China

Tabla 3 (continuación)

Independiente	Dependiente	N	Tipo de muestra	Fuente	País
Estrés ocupacional	Intención de renunciar	447	Enfermeras	Yim et al. (2017)	Corea
Estrés ocupacional	Burnout	1239	Trabajadores del sector bancario	Li et al. (2015)	China
Estrés ocupacional	Burnout	1778	Trabajadores del sector bancario	Khalid et al. (2019)	Pakistan
Flexibilidad individual	Comportamientos innovadores	236	Empleados	Wojtczuk-Turek y Turek (2015)	Polinia
Incumplimiento del contrato psicológico	Comportamiento de innovación en servicios	382	Trabajadores del sector hotelero	Kim et al. (2018)	Corea
Rasgos de la personalidad	Creatividad	732	Estudiantes	Hong et al. (2020)	China
Mentoría	Desempeño	115	Mentores y protegidos	Carter y Youssef-Morgan (2019)	Estados Unidos
Presión laboral	Demora de la gratificación en el trabajo	553	Estudiantes universitarios	Sun et al. (2019)	China
Orientación profesional autodirigida	Bienestar psicológico	518	Trabajadores de tres empresas	Li (2018)	China
Satisfacción en el trabajo	Satisfacción en la vida	319	Trabajadores sector financiero e industrial	Liao et al. (2017)	Taiwán
Trabajo significativo	Burnout	223	Trabajadores sociales	Tan et al. (2019)	Singapur
Trabajo significativo	-Satisfacción laboral -Bienestar psicológico	708	Empleados organizaciones deportivas	Kim, Kim et al. (2019)	Estados Unidos
Trasfondo familiar Estrés académico	Bienestar psicológico	258	Estudiantes universitarios	Poots y Cassidy (2020)	Reino Unido

Nota. Variables estudiadas, tipo y tamaño de la muestra, citas del artículo donde se publicó

cada estudio reportado y lugar de recolección de la información

El estudio del capital psicológico como mediador en el nivel individual del comportamiento organizacional abarca una gama de variables bastante amplia, como se puede apreciar en la tabla 3. No obstante, emerge cierta tendencia hacia temas de salud ocupacional. Las temáticas con mayor número de estudios son: adicción al trabajo, burnout, conflicto familia-trabajo, estrés ocupacional, trabajo significativo y bienestar psicológico. De todas ellas, el síndrome de burnout ha sido el que mayor atención ha recibido por parte de los investigadores, ya que en seis estudios ha sido considerado como variable dependiente.

Es importante informar que todas las relaciones de mediación del capital psicológico consignadas en la tabla 3 son estadísticamente significativas. El factor común en estas investigaciones es el siguiente patrón de comportamiento del capital psicológico: primero, hay una correlación directa con variables positivas. Segundo, una correlación inversa con variables negativas. Tercero, por la vía de la mediación, el capital psicológico actúa como un recurso positivo que puede reducir los efectos adversos de las variables negativas y favorecer la acción de variables positivas en el mundo del trabajo.

3.7.3. Capital Psicológico como mediador y variables independientes del nivel grupal

Siguiendo con los resultados de la revisión sistemática, en cuanto al nivel grupal se reportan seis artículos (tabla 4). Es pertinente recordar que la variable liderazgo, típicamente ubicada en este nivel de análisis del comportamiento organizacional, ya se ha presentado en la tabla 1.

Se aprecia que cuatro de los seis artículos del nivel grupal hacen alusión a formas de violencia en el trabajo: violencia entre médicos, supervisión abusiva en trabajadoras de ensamblaje y *bullying*. En los cuatro casos, el capital psicológico actuó como variable mediadora de forma significativa.

Tabla 4

Evidencia sobre Capital Psicológico como mediador y otras variables independientes del nivel grupal

Independiente	Dependiente	N	Tipo de muestra	Fuente	País
Apoyo de amigos	Creatividad	126	Trabajadores del sector artesanal	Nurfaizal et al. (2019)	Indonesia
-Autoeficacia creativa -Motivación intrínseca -Empoderamiento del equipo -Empoderamiento del trabajador	Innovación en el servicio	373	Trabajadores y supervisores del sector de servicios	Hsiao et al. (2017)	Taiwán
Bullying	Bienestar malestar	2068	Empleados	Cassidy et al. (2014)	Reino Unido
Bullying	Intención de rotación Sintomatología	301	Enfermeras	Yun y Kang (2018)	Corea del Sur
Supervisión abusiva	Intención de rotación	161	Trabajadoras de ensamblaje	Seo y Chung (2019)	China
Violencia en el lugar de trabajo	Identidad profesional	995	Médicos	Qiu et al. (2019)	China

Nota. Variables estudiadas, tipo y tamaño de la muestra, citas del artículo donde se publicó cada estudio reportado y lugar de recolección de la información

3.7.4. Capital Psicológico como mediador y variables independientes del nivel organizacional

En este apartado se ubican 16 artículos. Las variables independientes aquí estudiadas se pueden clasificar en dos categorías: unas que corresponden al comportamiento organizacional y las otras se podrían asimilar más bien a temas de gestión de los recursos humanos. La tabla 5 que exhibe los resultados en el nivel organizacional.

Los estudios sobre capital psicológico como mediador con variables del nivel organizacional presentan cierta tendencia a concentrarse en variables independientes como

el clima organizacional, el apoyo de la dirección y los sistemas de trabajo de alto rendimiento, por una parte, y en las dependientes hay marcado interés por engagement, desempeño y temas asociados a la innovación. Todas las relaciones de mediación consignadas en la tabla 5 fueron reportadas como estadísticamente significativas.

Tabla 5

Evidencia sobre Capital Psicológico como mediador y variables independientes del nivel organizacional

Independiente	Dependiente	N	Tipo de muestra	Fuente	País
Apoyo organizacional percibido	Bienestar	159	Empleados	Roemer y Harris (2018)	Sudáfrica
Apoyo organizacional percibido	Engagement	826	Médicos	Yang et al. (2020)	China
Apoyo organizacional percibido	Síntomas depresivos Síntomas de ansiedad	1925	Trabajadores mineros	Liu et al. (2015)	China
Clima de apoyo	Comportamientos de innovación	467	Trabajadores	Wu et al. (2019)	China
Clima de servicio	Intención de rotación	263	Empleados sector hotelero	Kang et al. (2018)	Reino unido
Clima de apoyo	Satisfacción laboral Bienestar psicológico	708	Empleados de organizaciones deportivas	Kim, Kim et al. (2019)	Estados Unidos
Clima de innovación	Comportamiento innovador de los empleados	781	Trabajadores	Hsu y Chen (2017)	Taiwán
-Compromiso de resiliencia organizacional -Mindfulness organizacional	Comportamientos extra-rol	236	Trabajadores de pequeñas y medianas empresas	Manuti y Giancaspro (2019)	Italia
Compromiso gerencial percibido	Cumplimiento de seguridad Participación de seguridad	400	Trabajadores del sector minero	Ye et al. (2020)	China
Prácticas de gerencia de recursos humanos	Engagement	590	Trabajadores de empresas privadas	Aybas y Acar (2017)	Turquía

Tabla 5 (continuación)

Independiente	Dependiente	N	Tipo de muestra	Fuente	País
Diversión en el lugar de trabajo	Engagement	331	Empleados del sector de turismo y hotelería	Tsaur et al. (2019)	Taiwán
Flexibilidad de recursos humanos	Comportamientos innovadores	236	Empleados	Wojtczuk-Turek y Turek (2015)	Polonia
Recursos laborales	Engagement	235	Trabajadores sector comercial minorista	Mazzetti et al. (2016)	Italia
Sistemas de trabajo de alto rendimiento	Implementación de la creatividad	505	Trabajadores firma farmacéutica	Agarwal y Farndale (2017)	No reporta
Sistemas de trabajo de alto rendimiento	-Engagement -Intensión de renunciar -Desempeño creativo -Conducta extra-rol	282	Empleados y supervisores del sector hotelero	Karadas y Karatepe, (2019)	Rumania
Sistemas de trabajo de alto rendimiento	Desempeño de la empresa	114	Firmas empresariales	Chen et al. (2019)	China

Nota. Variables estudiadas, tipo y tamaño de la muestra, citas del artículo donde se publicó cada estudio reportado y lugar de recolección de la información

3.8. Conclusiones

En primer lugar, la información presentada en este capítulo permite apreciar que la investigación sobre capital psicológico registra una tendencia creciente, ya que en el último lustro (2016-2020-julio) la producción aquí consignada representa el 83.3% de los hallazgos. Esto podría llevar a pensar que se trata de una época propicia para la investigación sobre este constructo y una de las razones más obvias para ello tiene que ver con la naturaleza de sus componentes: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia. Estas dimensiones parecen ser respuestas para la humanidad ante las múltiples crisis mundiales de la actualidad: cambio climático descontrolado, aumento de la violencia en todas sus formas, economías a la baja, desempleo y la ya larga pandemia que, a la fecha, no da señales de extinguirse.

Adicionalmente, resulta un reto para la investigación que el 68% de las muestras estudiadas pertenecen a países orientales, lo cual deja ver el interés por el tema en esas culturas quizá más próximas a valores trascendentes que su contraparte occidental más centrada en aspectos de orden material. Otra posible explicación es el auge de la capacidad científica de estos países. Podría pensarse en una intencionalidad utilitarista y pragmática que impulse a la academia a proveer de conocimiento sobre la psicología humana al aparato productivo de estos países para contribuir con el alcance de su supremacía mundial. Las preguntas que este hecho genera exceden al ámbito de la psicología y al alcance de esta tesis.

Quizá el hallazgo más sorprendente en cuanto al país de origen de las investigaciones aquí estudiadas tiene que ver con la apabullante y total ausencia de países de Latinoamérica. Podría pensarse en varias posibles razones: la investigación sobre el tema aún no llega a tener presencia en revistas de las bases de datos utilizadas en esta investigación; o, aunque necesaria, la investigación en psicología positiva y específicamente sobre capital psicológico todavía no es conocida y por ello no ha despertado interés suficiente.

Por otra parte, el hallazgo del bajo número de investigaciones sobre el papel de antecedente y consecuente del capital psicológico podría indicar que el constructo ha encontrado su lugar principalmente en el papel de moderador y mediador. O que el uso de estadísticas un poco más sofisticadas y el mayor conocimiento progresivo del capital psicológico permite generar modelos conceptuales de mayor complejidad. Y, por ende, más cercanos a la realidad de la psicología humana al abandonar paulatinamente las lógicas lineales de explicación para apostarle a escenarios predictivos más robustos y comprensivos.

Esta revisión sistemática también permite ver que el rumbo trazado por estudiosos del capital psicológico como Newman, et al. (2014), Srivastava y Maurya (2017), y Nolzen (2018), en lo que en su momento denominaban agendas futuras, se está comenzando a dar: énfasis en estudios sobre capital psicológico como mediador y moderador y como fenómeno colectivo, entre otros aspectos.

Los datos contenidos en esta revisión sistemática constituyen un buen insumo para un metaanálisis que proporcione información más precisa sobre las relaciones del capital psicológico, en calidad de mediador y moderador para contribuir con su el conocimiento de su verdadero alcance y potencialidades, en el campo de la disciplina científica y para las organizaciones. En consecuencia, podría pensarse que es un constructo con un potencial importante de apalancamiento para impulsar cambios en la dirección deseada para el desarrollo, bienestar y desempeño de las personas en las organizaciones.

En este sentido, hay suficiente evidencia para afirmar que es necesario entrenar en capital psicológico a los colaboradores, especialmente a los líderes, ya que como se demostró tienen la potencialidad de incidir sobre gran número de variables del comportamiento organizacional.

En este orden de ideas, conociendo el impacto positivo que el capital psicológico tiene sobre un gran número de variables clave para impulsar el desarrollo humano y organizacional, urge la necesidad de promover la investigación sobre este tema en países de América Latina, región altamente golpeada por la actual crisis mundial.

En esta línea, uno de los tópicos que necesita mayor profundización tiene que ver con los mecanismos subyacentes al efecto de mediación y moderación ejercido por el capital

psicológico. Esto facilitaría el desarrollo de estrategias de intervención efectivas que puedan llegar a toda la población.

Sin embargo, para asegurar que las estrategias de intervención puedan ser realmente efectivas es indispensable contar con medidas anteriores y posteriores a tal intervención. Así será posible tener estimaciones de los efectos y encausar los esfuerzos de mejoramiento en las direcciones necesarias.

En consecuencia, resulta imperativo estudiar a fondo el tema de la evaluación del capital psicológico. Por tal razón, el siguiente capítulo de esta tesis se dedicará a ello.

CAPITULO 4.

EVALUACION DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y SUS COMPONENTES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA 2010 - 2020

CAPITULO 4. EVALUACIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y SUS

COMPONENTES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA 2010 - 2020

En el capítulo anterior se presentó una revisión sistemática de la literatura acerca del papel del capital psicológico como antecedente, consecuente, mediador y moderador de diversas variables del comportamiento organizacional. Esto permitió recabar evidencia de que este constructo actúa como mitigador de efectos adversos y potencializador de resultados positivos en el contexto organizacional, pero para lograr que el capital psicológico actúe en este sentido se requiere contar con instrumentos de evaluación válidos para el tipo de población en cada caso.

En esta dirección, Omar et al., (2014) afirman que es necesario “*disponer de medidas que reflejen la idiosincrasia del lugar donde se las aplique*” (p. 316). Por ello, en este capítulo se ha considerado conveniente hacer una exploración del estado actual de las herramientas de evaluación del capital psicológico y cada uno de sus componentes. Esta indagación pretende dar cuenta de los antecedentes empíricos más próximos al objeto de estudio de esta tesis. Para ello se realizó una investigación de tipo revisión sistemática, consistente en “*una revisión o actualización teórica de estudios primarios, con un desarrollo sistemático del proceso de acumulación de datos (selección de estudios, codificación de las variables, etc.), pero donde no se utilizan procedimientos estadísticos al uso para integrar los estudios*” (Ato et al., 2013, p. 1042).

En este capítulo se presentará la metodología utilizada para llevar a cabo la revisión sistemática de las publicaciones sobre evaluación del capital psicológico y sus dimensiones. De igual manera se mostrarán los hallazgos de tal revisión en el siguiente orden: esperanza,

optimismo, resiliencia, autoeficacia y capital psicológico. Tanto para cada dimensión como para el constructo, se registrarán los instrumentos de evaluación originales y las adaptaciones.

4.1. Metodología empleada para la revisión sistemática

En primer lugar, se describirá la metodología empleada para realizar la revisión sistemática. La muestra documental se tomó a partir de los artículos publicados entre enero de 2010 y julio de 2020 en las bases de datos *Scopus*, *Proquest*, *APA PsycTESTS* y el metabuscador Google Académico. La búsqueda se hizo en el título de los artículos usando los siguientes descriptores: *resilience*, *self-efficacy*, *optimism*, *hope* y *psychological capital*, por una parte; y *scale*, *instrument*, *test*, *questionnaire*, *qualitative assessment*, *validation*, *adaptation* y *psychometric properties*, por otra parte.

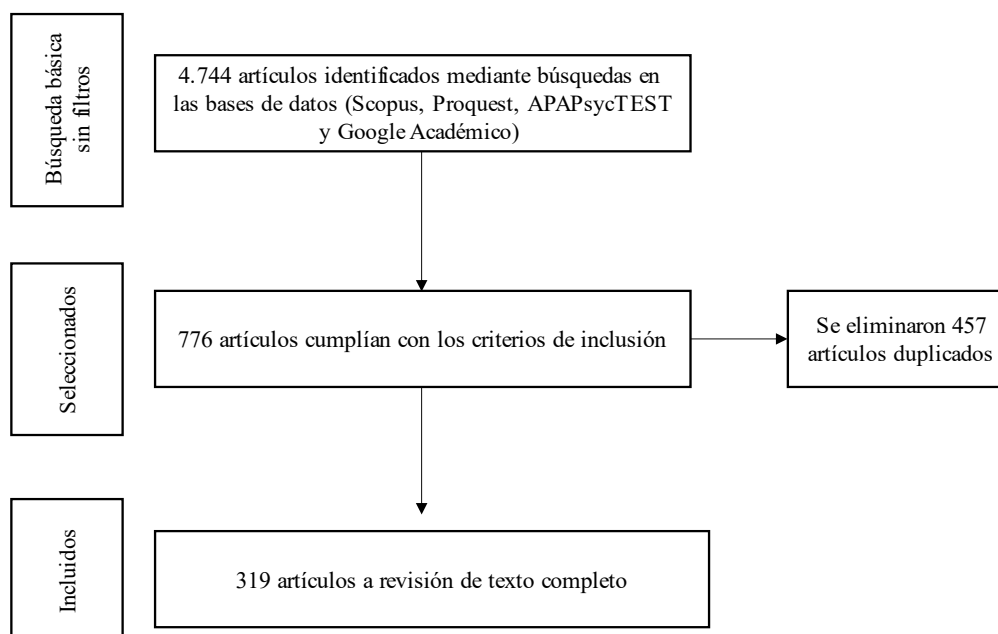
Como criterios de inclusión de artículos en esta revisión sistemática se tuvieron en cuenta los siguientes: idioma (inglés o español), periodo de tiempo comprendido entre enero de 2010 y julio de 2020, disponibilidad de texto completo, artículos que reportaran las propiedades psicométricas de instrumentos nuevos o de adaptaciones. Al usar las combinaciones pertinentes (por ejemplo, *resilience AND scale*), se obtuvo un total de 4744 artículos, de los cuales 776 cumplían con los criterios de inclusión, se eliminaron 457 duplicados y quedaron 319 para revisión de texto completo. La figura 4 muestra las etapas seguidas para la selección de los artículos.

La búsqueda en las cuatro bases de datos usadas para esta revisión arrojó resultados para lectura a texto completo, en todas las combinaciones entre los descriptores ya mencionados. Hubo una excepción: las combinaciones que incluían el descriptor “*qualitative assessment*”. Por tal razón, el análisis realizado en este capítulo se centrará solo en artículos

de carácter psicométrico. La tabla 6 muestra el número de artículos seleccionados, duplicados y leídos a texto completo.

Figura 4

Etapas de selección de artículos



Fuente: elaboración propia, a partir de Moher et al. (2009)

Los resultados generales muestran que la mayor parte de los artículos seleccionados corresponde a la resiliencia con un 45,3%, seguido de lejos por las publicaciones sobre esperanza con 23,8%. En la misma dirección, casi la mitad (48,2%) de la muestra de artículos que quedaron para lectura texto completo también corresponden a la variable resiliencia, pero se advierte que el porcentaje de artículos sobre autoeficacia alcanza un 20,1%. Los artículos psicométricos sobre capital psicológico y optimismo que quedan después de eliminar los duplicados corresponden solamente a 7,8% y 7,2%, respectivamente.

Tabla 6*Artículos seleccionados, duplicados y leídos a texto completo*

	Seleccionados		Duplicados		Leídos a texto completo	
	N	%	N	%	N	%
Esperanza	185	23,8	135	29,5	50	15,7
Optimismo	55	7,1	32	7,0	23	7,2
Autoeficacia	87	11,2	23	5,0	64	20,1
Resiliencia	352	45,3	195	42,7	157	49,2
Capital psicológico	98	12,6	72	15,8	25	7,8
Total	776	100	457	100	319	

Nota. N= Número de artículos; %= Porcentaje

Después de apreciar la distribución porcentual de todas las publicaciones encontradas en esta revisión (tabla 6), se presentarán los resultados obtenidos para cada uno de los componentes del capital psicológico: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia. Posteriormente se mostrarán los resultados referentes a la evaluación del capital psicológico.

Se ha preferido en este capítulo iniciar con cada uno de los componentes del capital psicológico atendiendo a su naturaleza de constructo de segundo orden (Avey et al., 2006; Luthans et al., 2007a, 2007b). Esto implica que las medidas de capital psicológico se obtienen a través de las medidas de sus componentes, es decir, no existen medidas directas del constructo objeto de estudio (Abad et al., 2011). En consecuencia, presentar primero una apreciación del estado actual de la investigación psicométrica en cada dimensión brinda soporte para adentrarse en los terrenos de la evaluación del capital psicológico.

4.2. Evaluación de la esperanza

Para dar cuenta del desarrollo de la evaluación de la esperanza, no solo como parte del capital psicológico sino como una variable que ha sido estudiada en las últimas seis

décadas, se describirán los instrumentos de evaluación reportados en los 50 artículos hallados en esta revisión sobre este tema.

En primer lugar, se presenta una breve descripción de los instrumentos más reportados en la literatura y que han sido objeto de adaptación a diferentes tipos de población: niños, adolescentes, adultos, estudiantes, empleados y pacientes. Algunos de estos instrumentos tienen una conceptualización de la esperanza como rasgo y otros como estado. Después se reseñan las pruebas que miden la esperanza y que en la presente muestra documental no reportan adaptaciones, validaciones u otros estudios psicométricos.

4.2.1 Instrumentos pioneros: la huella de Rick Snyder

Para comenzar con los instrumentos de mayor divulgación en las bases de datos consultadas es necesario mencionar uno de los pioneros de las medidas de auto-reporte en el campo de la esperanza y quizá el principal teórico en este tema es Snyder et al. (1996, 1997, 2000). Este autor desarrolló con sus colegas los siguientes instrumentos de medición: *Adult Dispositional Hope Scale*, *Children Hope Scale* y *Adult State Hope Scale*. La primera, diseñada para personas mayores de 15 años, tiene 12 ítems y una escala de respuesta que va desde 1 (definitivamente falso) hasta 4 (definitivamente cierto); su coeficiente Alfa de Cronbach ha puntuado entre 0.74 y 0.84 en seis muestras de estudiantes universitarios. La segunda herramienta de estos autores es *Children's Hope Scale*. Esta es apta para niños de 7 a 16 años, tiene seis ítems, está construida con escala Likert de seis puntos y Alfa de Cronbach fluctuando entre 0.72 y 0.86. Por último, *Adult State Hope Scale* con seis ítems para ser respondidos desde 1 (definitivamente cierto) hasta 8 (definitivamente falso), que evalúa el pensamiento orientado a la meta en un momento dado (Lopez et al., 2003).

Los resultados de la presente revisión sistemática muestran que, de los 50 artículos analizados para esperanza, 16 corresponden a estudios derivados de dos de los instrumentos mencionados en el párrafo anterior: *Adult Dispositional Hope Scale* (9 artículos) y *Children's Hope Scale* (7 artículos). La primera ha sido adaptada y validada en siete investigaciones así: estudiantes y pacientes chinos con cáncer (Sun et al., 2012); adultos franceses (Gana et al., 2013); estudiantes brasileños (Pacico et al., 2013; Marques et al., 2014); estudiantes universitarios españoles (Galiana et al., 2015) y árabes (Alali, 2017); deportistas brasileños (Moreira et al., 2018); pacientes coreanos con accidentes cerebrovasculares (Park et al., 2019) y pacientes con cáncer en Malasia (Abdullah et al., 2018).

En cuanto a la segunda, *Children's Hope Scale*, sus propiedades psicométricas se han reportado en siete artículos, a saber: adolescentes en Sudáfrica (Guse et al., 2016; Manuel et al., 2020; Savahl et al., 2016); estudiantes en riesgo académico (Dixson, 2017); adolescentes españoles (Pulido-Martos et al., 2014); pacientes con enfermedades mentales (Dew-Reeves et al., 2012) y niños americanos (Shadlow et al., 2015).

Por último, en dos artículos se informa acerca de adaptaciones de la *Integrative Scale to assess Hope* (ISH) diseñada por Schrank et al. (2011) a partir de tres escalas: *Adult Dispositional Hope Scale* (Snyder et al., 1996, 1997, 2000), *Miller Hope Scale* (Miller & Powers, 1998) y *Herth Hope Index* (Herth, 1992). La ISH fue adaptada para personas con enfermedades mentales (esquizofrenia y trastorno esquizoafectivo) por Schrank et al. (2012) y para estudiantes chinos por Li et al. (2019).

4.2.2. Evaluación de la esperanza en distintas poblaciones y contextos

Además de las escalas creadas por Snyder et al. (1991, 1996, 1997, 2000) ya comentadas en los párrafos anteriores, durante la década 2010-2020 también se publicaron

estudios psicométricos de otros instrumentos que evalúan esperanza, y que se han adaptado psicométricamente al contexto de la salud y del trabajo. Se trata de *Herth Hope Scale* (HHS) desarrollada por Kaye Herth (1991) con 30 ítems y coeficientes de confiabilidad que oscilan entre 0,89 a 0,91 en medidas test-retest, y *Herth Hope Index* (HHI) (Herth, 1992), el cual es una adaptación del anterior que consta de 12 ítems y su coeficiente alfa es de 0,97. Estas dos pruebas fueron adaptadas a población iraní por Abdi y Asadi-Lari (2011). El HHI ha sido adaptado a pacientes alemanes con cáncer (Geiser, et al., 2015); a españoles con depresión mayor (intención suicida) por Sánchez-Teruel et al., (2020); a pacientes italianos con cáncer no avanzado por Ripamonti, et al (2012); a pacientes portugueses con enfermedades crónicas por Balsanelli et al. (2010); estudiantes brasileños (Pacico et al, 2011) y adultos mayores iraníes (Yaghoobzadeh, et al., 2019). La HHS se ha ensayado con estudiantes universitarios españoles (Martínez et al., 2012) y peruanos (Arnau et al, 2010).

En el contexto del mundo del trabajo se encontró la *Employment Hope Scale* (EHS), con 24 ítems y un coeficiente alfa de 0,94, originalmente fue diseñada para medir autosuficiencia psicológica en el desarrollo de la fuerza laboral y como soporte al empleo. Posteriormente y como una medida de esperanza, se adaptó para personas de bajos ingresos en búsqueda de empleo en Estados Unidos (Hong et al., 2012), Corea y Estados Unidos (Hong et al, 2016) y jóvenes americanos vulnerables en busca de trabajo (Hong et al., 2020).

Por último, se encontraron otros instrumentos que evalúan esperanza en poblaciones específicas y en la muestra documental objeto de esta revisión sistemática aún no reportan adaptaciones, validaciones u otros estudios psicométricos. Estos instrumentos se consignan en la Tabla 7, en la cual se puede apreciar una tendencia hacia el desarrollo de instrumentos

de evaluación de la esperanza el campo de la salud, todos con coeficientes de confiabilidad aceptables y buenos.

Tabla 7

Instrumentos de evaluación de la esperanza

Nombre del instrumento	Fuente	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad (Alfa/CR)
Hope and Coping in Recovery Measure	Shumway et al. (2014)	Pacientes mujeres con trastorno por uso de sustancias	154	Estados unidos	Alfa 0.91
Hope Enhancement Instrument	Guclu (2019)	Pacientes de cáncer en cuidados paliativos	153	Turquía	Alfa 0.79
Hope for Change Through Counseling Scale	Bartholomew, et al. (2015)	Clientes que asisten a terapia psicológica	547	Estados unidos	Alfa 0.92
Hope Scale for Korean Cancer Patients	Tae et al. (2017)	Pacientes Coreanos con cáncer	259	Corea	Alfa 0.88
Hope Scale of Family Members of Patients Admitted to Intensive Care	Rahimi et al. (2017)	Familias de pacientes hospitalizados en UCI	126 familias	Irán	Alfa 0.93
Perceived Hope Scale	Krafft et al. (2019)	Adultos	17,594	Alemania	Alfa 0.88
Schizophrenia Hope Scale	Choe (2014)	Pacientes diagnosticados con esquizofrenia	347	Corea	Alfa 0.92
Urban Adolescent Hope Scale	Canfield et al. (2018)	Adolescentes	297	Estados unidos	Alfa 0.97
Therapist Hope for Clients Scale	Bartholomew et al. (2020)	Profesionales de la salud mental	380	Estados Unidos	Alfa 0.89

Nota. Los estudios reportan el diseño y/o validación de herramientas para la medición de la esperanza publicados entre 2010-2020: tipo, tamaño y país de origen de la muestra, y coeficiente de confiabilidad.

En resumen, la revisión sistemática sobre la evaluación de la esperanza muestra que la investigación en esta temática lleva tres décadas de evolución con una marcada influencia de Snyder et al. (1991, 1996, 1997, 2000), pioneros en este campo. También se aprecia que hay una clara tendencia al desarrollo de instrumentos de evaluación o adaptaciones para

población clínica y en menor medida, para estudiantes. Para el contexto laboral solo se reportaron dos instrumentos en cuatro artículos, es decir, un 8% de esta muestra, a saber: *Employment Hope Scale* (Hong et al, 2012, 2016, 2020) y *Therapist Hope for Clients Scale* (Bartholomew et al., 2020). No se hallaron artículos que informen acerca de instrumentos que evalúen esperanza en muestras colombianas.

4.3 Evaluación del optimismo

En este apartado se iniciará con una breve descripción de algunos de los instrumentos más conocidos y las adaptaciones psicométricas reportadas en los artículos que conforman la muestra documental objeto de análisis. Posteriormente se reportarán los hallazgos de instrumentos nuevos y de adaptaciones realizadas en la década 2010-2020.

4.3.1. Instrumentos tradicionales

En primer lugar, se describirán algunos de los instrumentos de evaluación más conocidos en materia de optimismo. La revisión sobre la evaluación del optimismo permitió el análisis de 23 artículos en total, de los cuales diez reportan desarrollos psicométricos realizados a partir de los siguientes cuatro instrumentos: *Attributional Style Questionnaire-ASQ* (Peterson et al., 1982), *Life Orientation Test - LOT* (Scheier & Carver, 1985), *Questionnaire for the Assessment of Personal Optimism and Social Optimism—Extended-POSO-E* (Schweizer y Koch, 2001) y la *Optimism & Pessimism Scale-OPS* (Dember, et al., 1989).

El ASQ fue desarrollado por Peterson et al. (1982) desde la teoría de los estilos atribucionales, específicamente usando las dimensiones de internalidad, estabilidad y globalidad, de acuerdo con la reformulación del modelo de desesperanza aprendida realizada

por Abramson et al. (1978). Este instrumento presenta 12 situaciones hipotéticas, la mitad de los eventos positivos y la otra mitad de eventos negativos; en cada situación los participantes deben imaginar vívidamente que eso les está sucediendo y decidir cuál es su principal causa. Liu y Bates (2014) realizaron dos estudios con muestras de 452 y 232 estudiantes universitarios chinos, respectivamente, para indagar acerca de estos estilos atribucionales en población oriental.

El siguiente instrumento de evaluación que se describirá es el LOT, el cual fue diseñado por Scheier y Carver (1985) con el fin de evaluar diferencias individuales en cuanto al optimismo y al pesimismo. Contiene ocho ítems, cuatro optimistas y cuatro pesimistas. Para responder este instrumento, las personas deben expresar su acuerdo o desacuerdo en una escala de cuatro puntos.

En esta misma línea y con el propósito de mejorar la capacidad de discriminación del LOT en variables como neuroticismo, ansiedad de rasgo, dominio propio y autoestima, Scheier, Carver y Bridges (1994) presentaron el *Life Orientation Test-Revised* (LOT-R). Esta prueba exhibe una buena consistencia interna y es relativamente estable en el tiempo (Carver & Scheier, 2003).

En la presente revisión sistemática se encontraron estudios psicométricos del LOT-R en: población húngara (Bérdi & Köteles, 2010); alemana (Hinz et al., 2017); estudiantes universitarios brasileños (Bastianello et al., 2014); y, pacientes con cáncer colombianos (Valdelamar-Jiménez & Sánchez-Pedraza, 2017). Por otra parte, Lemola et al. (2012) adaptaron el *Parent Rated Life Orientation Test of Children* (PLOT) a una muestra alemana de 145 padres de niños en edad preescolar.

Otro de los instrumentos a describir es el POSO-E, construido por Schweizer y Koch (2001), el cual está orientado a evaluar optimismo personal, optimismo social y autoeficacia (entendida como un tipo de optimismo o tendencia generalizada a esperar consecuencias positivas a partir de la propia conducta). Esta es una escala de doce ítems. En esta revisión se encontraron dos adaptaciones, una a la población serbia (Gavrilov-Jerkovic et al., 2014) y la otra, a población india (Bharti & Rangnekar, 2019).

Por último, la *Optimism & Pessimism Scale* (OPS) construida por Dember, et al. (1989). Esta escala fue traducida al idioma chino por Xu et al. (2010) dando origen a la OPS-C. Estas dos escalas tienen 18 ítems orientados al optimismo, 18 al pesimismo y 20 filtros. En la presente revisión sistemática se reportó la investigación de Xia et al. (2016) correspondiente a la adaptación de la OPS-C a una muestra de 730 adultos chinos.

4.3.2. Otros instrumentos y adaptaciones psicométricas

Se encontraron cuatro artículos que reportan adaptaciones de instrumentos relativamente nuevos que miden optimismo en poblaciones de trabajadores, estudiantes y niños en varios países, como lo muestra la tabla 8. Los coeficientes de confiabilidad reportados para los instrumentos adaptados se encuentran en márgenes aceptables.

Tabla 8

Adaptación de pruebas de optimismo

Nombre del instrumento	Fuente original	Fuente adaptación	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
Escala de Optimismo	Andújar (2012)	Rojas et al. (2013)	Empleados	305	Puerto Rico	Alfa 0.76-0.85
Japanese Optimism and Pessimism Scale for Children	Toyama (2013)	Toyama (2016)	Estudiantes de colegio	No reporta	Japón	Alfa 0.79 -0.86

Tabla 8 (continuación)

Nombre del instrumento	Fuente original	Fuente adaptación	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
Optimism Predictor Task in Children	Bandeira et al. (2015)	Oliveira et al. (2019)	Niños	190	Brasil	Alfa 0.79
The Career Futures Inventory	Rottingaus et al. (2005)	Spurk y Volmer (2013)	Estudiantes universitario s	663	Estados unidos	Alfa 0.63-0.85

Nota. Los estudios reportan la adaptación de instrumentos para la medición del optimismo: se cita el artículo fuente del instrumento original y del que reporta la adaptación; tipo, tamaño y país de origen de la muestra; y coeficiente de confiabilidad de la prueba adaptada.

Por último, entre los artículos seleccionados en esta revisión también se encuentran diez nuevos instrumentos elaborados con el fin de evaluar optimismo en poblaciones diversas y en países de tres continentes, tal como lo ilustra la tabla 9.

Tabla 9

Instrumentos originales que evalúan optimismo publicados entre 2010 y 2020

Nombre del instrumento	Fuente	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
Workplace Explanations Survey	Smith et al. (2013)	Colaboradores de organizaciones	341	Holanda	Alfa 0.76
Academic Optimism Scale	Ergen y Elma (2018)	Profesores de primaria	404	Turquía	Alfa 0.92
Cuestionario De Optimismo	Pedrosa et al. (2015)	Jóvenes	2693	España	Alfa 0.84
Escala De Optimismo Disposicional/Pesimismo	Londoño et al. (2013)	Estudiantes universitarios	617	Colombia	Alfa 0.85
Escala De Optimismo Para Adultos	Dos Santos y Wechsler (2020)	Adultos	555	Brasil	Alfa 0,94 y 0,92
Japanese Optimism and Pessimism Scale for Children	Toyama (2016)	Niños	581	Japón	Alfa 0.79 a 0.86
Valoración Del Optimismo Estratégico	Pujol y Guiteras (2019)	Mujeres con cáncer de mama	96	España	Alfa 0.86

Tabla 9 (continuación)

Nombre del instrumento	Fuente	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
Visions About Future	Ginevra et al. (2017)	Adolescentes	675	Italia	Alfa 0.70
Cuestionario de Optimismo Disposicional	Velasco et al. (2014)	Personas entre 15 y 60 años	608	Colombia	Separación 0.62 – 0.84

Nota. Los estudios reportan el diseño y/o validación de herramientas para la medición del optimismo: tipo, tamaño y país de origen de la muestra, y coeficiente de confiabilidad.

En resumen, la evaluación del optimismo ha sido un campo que se ha trabajado en las últimas cuatro décadas principalmente con desarrollos orientados hacia la población general en varios países. De igual manera, los estudios más recientes sobre este tópico revelan interés por crear o adaptar escalas de medición del optimismo a pacientes de varias enfermedades y población joven. Para el ámbito laboral solo se reportan tres instrumentos (Ergen & Elma, 2018; Rojas, et al., 2013; Smith, et al., 2013) que representan solo el 13% de la muestra documental.

Es importante resaltar aquí el hallazgo de tres instrumentos con muestras colombianas: pacientes con cáncer (Valdelamar-Jiménez & Sánchez-Pedraza, 2017); estudiantes universitarios (Londoño et al., 2013) y personas entre 15 y 60 años (Velasco et al., 2014), aunque ninguna de estas herramientas ha sido utilizada o adaptada para el contexto organizacional.

4.4. Evaluación de la resiliencia

En esta parte del capítulo se exponen los resultados de la revisión sistemática comenzando por la descripción de los dos instrumentos para evaluar resiliencia con mayor presencia en esta muestra documental. Después se presentan los demás instrumentos encontrados de acuerdo con la población para la cual fueron creados o adaptados. Por último,

se reseñan las escalas diseñadas entre 2010 y 2020, de las cuales no se encontraron otras publicaciones

4.4.1. Instrumentos más estudiados

Para iniciar, es pertinente comentar que los artículos sobre instrumentos de evaluación de la resiliencia constituyen casi la mitad de la muestra documental de esta revisión (N=157, 49,2%). Un hallazgo interesante es que 56 artículos, es decir el 36% del total para resiliencia en este estudio, corresponden a análisis psicométricos sobre dos instrumentos: *The Connor-Davidson Resilience Scale* - CD-RISC (Connor & Davidson, 2003) y *Resilience Scale* - RS (Wagnild & Young, 1993).

Para describir el primero de estos instrumentos se hace mención de sus creadores, Kathryn Connor y Jonathan Davidson, médicos de profesión quienes desarrollaron la escala que lleva sus nombres. Los autores conciben la resiliencia como una medida de la habilidad para el afrontamiento del estrés y como tal, resulta importante para el tratamiento de la ansiedad, la depresión y la reacción ante el estrés. La tiene 25 ítems y una escala de respuesta de cinco puntos que oscila entre “rara vez es cierto” (0) hasta “cierto casi todo el tiempo” (4). En población normal exhibe un coeficiente alfa de 0.89 (Connor & Davidson, 2003).

La tabla 10 hace una breve reseña de las 36 adaptaciones de la CD-RISC encontradas para el periodo 2010-2020 en las bases de datos tomadas para la presente revisión. En esta tabla es interesante apreciar el interés en esta escala en los últimos tres años (2017-2020), ya que 20 de las 37 adaptaciones se han publicado en este lapso. De igual manera, se observa que solo dos artículos reportan una muestra perteneciente al mundo del trabajo (Shin et al., 2018; Soler-Sánchez et al., 2018) y ninguno se enfoca en población infantil.

Tabla 10*Adaptaciones de The Connor-Davidson Resilience Scale (2010-2020)*

	Tipo de muestra	Fuente
1.	Mujeres españolas con cáncer de mama	Alarcón et al. (2020)
2.	Estudiantes de enfermería de Nigeria	Aloba et al. (2016)
3.	Adultos indios de habla malayalam	Aswini y Deb (2019)
4.	Pacientes coreanos con estrés postraumático y otros trastornos	Baek et al. (2010)
5.	Soldados de la fuerza área USA	Bezdjian et al. (2017)
6.	Cuidadores no profesionales españoles	Blanco et al. (2019)
7.	Estudiantes y pacientes chinos con trastorno depresivo mayor	Cheng et al. (2020)
8.	Hombres afroamericanos de bajos ingresos	Coates et al. (2013)
9.	Cuidadores españoles con estrés crónico	Crespo et al. (2014)
10.	Estudiantes universitarios peruanos	Domínguez-Lara et al. (2019)
11.	Estudiantes en posgrado australianos	Ehrich et al. (2017)
12.	Atletas élite españoles	Extremera et al. (2017)
13.	Adultos portugueses	Faria Anjos et al. (2019)
14.	Adultos españoles	García-León et al. (2019)
15.	Indígenas americanos mayores	Goins et al. (2013)
16.	Deportistas	Gonzalez et al. (2016)
17.	Adolescentes colombianos en situación de vulnerabilidad	Guarnizo et al. (2019)
18.	Estudiantes de odontología franceses	Guihard et al. (2018)
19.	Mujeres universitarias de habla francesa en Quebec	Hébert et al. (2018)
20.	Población general y pacientes ambulatorios psiquiátricos coreanos	Jung et al. (2012)
21.	Personas sanas y pacientes autoinmunes húngaros	Kiss et al. (2015)
22.	Pacientes con espondiloartritis axial en Singapur	Kwan et al. (2019)
23.	Empleados del sector hospitalario en Turquía	Lauridsen et al. (2017)
24.	Madres peruanas adolescentes	Levey et al. (2019)
25.	Adultos brasileños	Lopes y Martin (2011)
26.	Emprendedores Españoles	Manzano-García y Ayala-Calvo (2013)
27.	Adultos jóvenes españoles	Notario-Pacheco et al. (2012)
28.	Población de adultos mayores (60-70 años)	Serrano-Parra et al. (2013)
29.	Adolescentes chinos	She et al. (2020)
30.	Trabajadores de Corea del sur expuestos a sustancias químicas tóxicas	Shin et al. (2018)
31.	Trabajadores españoles	Soler et al. (2016)
32.	Adultos mayores de Finlandia	Tourunen et al. (2019)
33.	Población general sueca	Velickovic et al. (2020)
34.	Víctimas de un terremoto en China	Wang et al. (2010)
35.	Padres de niños diagnosticados con cáncer en China	Ye et al. (2017)
36.	Adolescentes chinos	Yu et al. (2011)

Nota: registra el tipo de muestra y la cita del artículo que publicó cada adaptación

El segundo instrumento anunciado, *RS*, fue desarrollada por Gail Wagnild y Heather

Young en 1993. En este momento la mayoría de las investigaciones sobre resiliencia estaban focalizados en la población infantil. La RS considera la resiliencia como una característica de la personalidad y fue construida a partir de un estudio cualitativo con mujeres que habían logrado adaptarse exitosamente después de un evento traumático importante en sus vidas. Posteriormente sus propiedades psicométricas se analizaron en varias muestras de mujeres de diversa edad y condiciones socioeconómicas. El coeficiente Alfa obtenido en los mencionados estudios oscila entre 0.76 y 0.90 (Wagnild & Young, 1993).

Tabla 11

Adaptaciones de Resilience Scale (2010-2020)

	Tipo de muestra	Fuente
1.	Estudiantes y profesionales de enfermería de Italia	Callegari et al. (2016)
2.	Estudiantes franceses	Cénat et al. (2018)
3.	Niños y adolescentes sobrevivientes del terremoto de Haití	Cénat y Derivois (2014)
4.	Hombres y mujeres de Brasil (14-59 años)	Damásio et al. (2011)
5.	Pacientes Italianos con enfermedades reumáticas	Girtler et al. (2010)
6.	Mujeres inmigrantes divorciadas en Taiwán.	Kuo et al. (2019)
7.	Pacientes mujeres diagnosticadas con trastornos alimenticios	Las Hayas et al. (2014)
8.	Estudiantes supervivientes a un terremoto	Lei et al. (2012)
9.	Pacientes con trastornos afectivos en rehabilitación	Leontjevas et al. (2014)
10.	Población general de Finlandia	Losoi et al. (2013)
11.	Adultos portugueses	Ng Deep y Leal (2012)
12.	Hombres diagnosticados con cáncer de próstata en Australia	Pascoe et al. (2018)
13.	Adultos mayores (80-90 años)	Resnick y Inguito (2011)
14.	Jugadores de futbol	Ruiz et al. (2012)
15.	Estudiantes universitarios	Sánchez-Teruel y Robles-Bello (2015)
16.	Adolescentes y adultos jóvenes polacos	Surzykiewicz et al. (2019)
17.	Pacientes chinos diagnosticados con cáncer	Tian y Hong (2013)
18.	Adultos de grupo "Investigación cooperativa en Augsburg"	Von Eisenhart Rothe et al. (2013)
19.	Adultos mayores chinos	Yang et al. (2014)
20.	Pacientes chinos diagnosticados con cáncer	Ye et al. (2018)

Nota: la tabla registra el tipo de muestra y la cita del artículo que publica la adaptación

Además de los artículos que reportan estudios adaptaciones de *The Connor-Davidson Resilience Scale* y *Resilience Scale*, esta revisión sistemática también halló otros estudios psicométricos sobre instrumentos de resiliencia con orientación específica a diversas poblaciones en varios ámbitos y regiones del planeta.

4.4.2. Evaluación de la resiliencia en varios contextos y poblaciones

A continuación, se presenta una breve reseña de estas escalas publicadas en la década 2010-2020. En esta parte del capítulo se han concentrado también 57 del total de 157 artículos encontrados en esta revisión para lo concerniente a la evaluación de la resiliencia. Esta muestra documental se ha dividido en siete segmentos. Se iniciará por aquellas desarrolladas para el contexto académico y la población de adolescentes. Después, se exponen los instrumentos de resiliencia diseñados en el ámbito de la salud física y mental, adultos de diferentes nacionalidades, el contexto de la familia y el trabajo. Por último, se presentan tres instrumentos con destinos diferentes: un segmento poblacional de militares, adolescentes diversos, víctimas de ataques sexuales y enfermeras.

4.4.2.1. Académico

En el contexto académico se encontró la *Academic-Resilience Scale (ARS)*, con 30 ítems y coeficientes alfa entre 0.78 y 0.83. Esta escala originalmente fue diseñada para medir la resiliencia académica en estudiantes en idioma inglés (Cassidy, 2016). Posteriormente fue validada y adaptada al contexto español (Trigueros et al., 2020).

En la misma dirección, *The Mathematical Resilience Scale (MRS)* fue creada con el propósito de medir las actitudes de estudiantes del Reino Unido hacia las matemáticas. Cuenta con 24 ítems y con un coeficiente de alfa entre 0.73 y 0.94 (Kooken et al., 2016). Luego se adaptó para estudiantes en Turquía (Gürefe & Akçakın, 2018).

4.4.2.2. Adolescentes

Con respecto a la población de adolescentes se encontró el *Adolescent Resilience Questionnaire*, originalmente fue diseñado en Australia para medir la capacidad de una persona joven para lograr resultados positivos a pesar de los factores estresantes de la vida. Está conformado por 88 ítems y reporta un coeficiente de alfa de 0.60 y 0.90 (Gartland et al., 2011). La escala ha sido adaptada para el contexto español (Guilera et al., 2015) y validada para estudiantes iraníes (Cheraghi et al., 2017). De igual manera, se han estudiado sus propiedades psicométricas en muestras de adolescentes rumanos (Marici, 2015) y en estudiantes en Nepal (Singh et al., 2019).

Dentro del mismo segmento poblacional, se halló la *Resilience Scale for Adolescents (READ)* desarrollada por Hjemdal et al., (2006). Esta escala cuenta con 28 ítems y reporta un coeficiente de alfa de 0.69 y ha sido validada para población de estudiantes en Noruega (Von Soest et al., 2010); estudiantes italianos (Stratta et al., 2012); adolescentes mexicanos (Ruvalcaba-Romero et al., 2014); adolescentes irlandeses (Kelly et al., 2017); adolescentes españoles (Pérez-Fuentes et al., 2020) y sus propiedades psicométricas se han estudiado en adolescentes noruegos (Askeland et al., 2020).

De igual manera, *Resilience Questionnaire for Children and Adolescents* (González-Arratia, 2016) consta de 32 reactivos y con un coeficiente de alfa de 0.91 y se han estudiado sus propiedades psicométricas en adolescentes mexicanos (Bravo-Andrade et al., 2019).

También se encontró la *Child and Youth Resilience Measure (CYRM)*, originalmente diseñada para niños y jóvenes. Posee un coeficiente de alfa entre 0.66 y 0.84 (Ungar & Liebenberg, 2011). Además, fue validada para adolescentes en Sudáfrica (Govender et al., 2017).

4.4.2.3. Salud

En el sector de la salud se encontró la *Breast Cancer Survivors Resilience Scale (BCRS)* que mide la resiliencia en supervivientes de cáncer de mama en Japón y presenta un alfa de Cronbach de 0.89 (Sunaga & Futawatari, 2018). Esta escala fue validada para pacientes sobrevivientes de cáncer de mama en Corea (Kim et al., 2020).

En la misma línea está la *Pain Resilience Scale*, originalmente diseñada para pacientes con dolor crónico en Estados Unidos. Está compuesta por 14 ítems y reporta un coeficiente alfa de 0.93 (Slepian et al., 2016). Fue validada en China para pacientes con trastorno de la articulación temporomandibular (He et al., 2018).

Por otra parte, en el contexto de la salud mental se encontró la *Resilience Appraisals Scale (RAS)* originalmente diseñada para medir la resiliencia en apoyo social, afrontamiento de las emociones y de las situaciones, que pueden llevar al suicidio. Esta escala está compuesta por 12 ítems y exhibe un coeficiente de alfa de 0.88 (Johnson et al., 2010). Adicionalmente esta escala fue adaptada para estudiantes de enfermería en España (Tur et al., 2020).

4.4.2.4. Adultos

En este apartado se describirán los instrumentos dirigidos a población adulta: El *Adult Resilience Indicator (ARI)* dirigido a adultos en Sudáfrica cuenta con 37 ítems (Visser, 2009). Sus propiedades psicométricas se estudiaron en adolescentes jóvenes de Sudáfrica (Kotzé & Nel, 2013). En esta dirección, *The Resilience Scale (ER89)* fue diseñada para medir la resiliencia del Yo en adultos, contiene 14 ítems y obtuvo un coeficiente de alfa de 0.76 (Block & Kremen, 1996). Sus propiedades psicométricas se analizaron en población sueca (Isaksson et al., 2018).

Paralelamente, se encontró la *Escala de Resiliencia Mexicana* (Lever & Valdez, 2010) compuesta por 43 ítems y un alfa de Cronbach de 0.93. Esta escala fue validada para mujeres indígenas en México (Sanjuan-Meza et al., 2018).

En Noruega fue diseñada la *Resilience Scale for Adults (RSA)* para medir resiliencia en adultos. Tiene 33 ítems y alfa entre 0.67- 0.90 (Friborg et al, 2003). Ha sido validada para varios contextos: Turquía (Basim & Çetin, 2011); Bélgica (Hjemdal et al., 2011); adultos italianos (Caparina et al., 2015); adultos en Lituania (Hilbig et al., 2015); población clínica (Bonfiglio et al., 2016); y adultos alemanes (Kaiser et al., 2019). También se han estudiado sus propiedades psicométricas en diferentes muestras: tenistas africanos (Cowden et al., 2016) y población latinoamericana (Morote et al., 2017).

La *Brief Resilience Scale (BRS)* fue diseñada para medir la capacidad de recuperarse en adultos estadounidenses, cuenta con 6 ítems y tiene un alfa de Cronbach entre 0.80 y 0.91 (Smith et al., 2008). Ha sido validada en diferentes poblaciones: pacientes diagnosticados con trastornos afectivos en rehabilitación (Leontjevas et al., 2014); adultos con discapacidad que asisten a un programa de orientación vocacional (Tansey et al., 2016); padres niños diagnosticados con problemas de comportamiento (Cantero-García & Alonso-Tapia, 2018); adultos alemanes (Chmitorz et al., 2018); estudiantes chinos (Fung, 2020) y se han estudiado sus propiedades psicométricas en estudiantes internacionales en Malasia (Amat et al., 2014) y estudiantes latinos (Karaman et al., 2019).

4.4.2.5. Familia

Para el ámbito familiar se encontró la *Family Resilience Assessment Scale (FRAS)*. Fue diseñada inicialmente para medir resiliencia familiar, cuenta con 67 ítems y reporta un coeficiente de alfa de 0.95 (Sixbey 2005). Se ha adaptado a familias en Sudáfrica (Isaacs et

al., 2018) y a familias polacas (Nadrowska et al., 2020). Adicionalmente, se han evaluado sus propiedades psicométricas en diferentes poblaciones: familias de pacientes diagnosticados con epilepsia (Chew & Haase, 2016); familias chinas (Li et al., 2016) y familias con hijos diagnosticados con retraso en el desarrollo en Taiwán (Chiu et al., 2019).

De igual forma, el *Walsh Family Resilience Questionnaire (Walsh)* fue diseñado originalmente para medir la resiliencia familiar cuando alguno de sus integrantes se le diagnostica una enfermedad crónica. Está compuesto por 31 ítems (Walsh, 2003) y fue traducido para familias italianas (Rocchi et al., 2017).

4.4.2.6. Trabajo

La *Resilience Scale For Nurses (RSN)* que mide la resiliencia de enfermeras profesionales coreanas con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.95 (Park & Park, 2016). Park et al. (2019) reportan sus propiedades psicométricas en una muestra de enfermeras en Corea.

4.4.2.7. Poblaciones específicas

En la esfera militar aparece la *Dispositional Resilience Scale 15*. Este instrumento contiene 15 ítems, presenta un coeficiente de alfa de 0.83 y se probó en hombres y mujeres militares (Bartone et al., 1995). Ha sido validada en adultos italianos (Picardi et al., 2012); mujeres adultas chinas (Wong et al., 2014) y adultos coreanos (Ko et al., 2018). De igual manera, se estudiaron sus propiedades psicométricas en adultos trabajadores (Hystad et al., 2010); adultos brasileños diagnosticados con un trastorno psiquiátrico (Solano et al., 2016).

La *Acculturation and Resilience Scale (AARS)* fue creada en Australia para adolescentes cultural y lingüísticamente diversos. Esta escala presenta un coeficiente de alfa de 0.90

(Khawaja et al., 2014). Khawaja y Carr (2020) también estudiaron las propiedades psicométricas de esta prueba en la misma población.

Por otro lado, la *Scale Of Protective Factors (SPF)* fue diseñada para evaluar la resiliencia en jóvenes y adultos que experimentaron un evento traumático (Ponce-Garcia et al., 2015) y esta fue validada para hombres y mujeres que han experimentado un ataque sexual (Ponce-Garcia et al., 2016).

4.4.3. Instrumentos sin adaptaciones o validaciones reportadas

En lo corrido de esta parte del capítulo sobre la evaluación de la resiliencia se han reseñado 114 de los 157 artículos encontrados en la revisión sistemática. Como se puede apreciar, la producción psicométrica en el campo de la resiliencia es bastante nutrida y variada. Además de estos 114 artículos que reportan adaptaciones y validaciones de instrumentos que miden resiliencia, en la tabla 12 se refieren 43 escalas publicadas en el lapso estudiado y de las cuales no se encontraron otras publicaciones como adaptaciones o análisis de propiedades psicométricas.

Tabla 12

Instrumentos originales que evalúan resiliencia publicados entre 2010 y 2020

Nombre del instrumento	Fuente	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
Academic Resilience In Mathematics	Ricketts et al. (2017)	Estudiantes de colegio	528	Estados Unidos	Alfa 0.79
Academic Pharmacy Resilience Scale	Chisholm-Burns et al. (2019)	Estudiantes de pregrado en farmacia	544	Estados Unidos	Alfa 0.84
Adolescent Psychological Resilience Scale	Bulut et al. (2013)	Estudiantes de bachillerato	347	Taiwán	0.87
Breast Cancer Survivor Resilience Scale	Sunaga y Futawatari (2018)	Sobrevivientes diagnosticados con cáncer	230	Japón	Alfa 0.89
Career Resilience Scale	Kodama (2015)	Trabajadores	241	Japón	NO

Tabla 12 (continuación)

Nombre del instrumento	Fuente	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
Characteristics of Resilience in Sports Teams	Decroos et al. (2017)	Equipos de deportistas	1125	Reino Unido	Omega 0.70
Chinese Mental Resilience Scale	Sun et al. (2016)	Población china en general	2500	China	Alfa: 0.75
Design My Future	Di Maggio et al. (2016)	Adolescentes	2214	Estados Unidos	Alfa 0.80
Disaster Adaptation and Resilience Scale	First et al. (2020)	Adultos con exposición a desastres naturales	625	Estados Unidos	NO
Escala De Factores Personales De Resiliencia	Amar et al. (2014)	Mujeres víctimas del desplazamiento forzado	113	Colombia	Alfa 0.58
Escala De Resiliencia	De La Paz y García (2018)	Adultos	546	Ecuador	Alfa 0.70
Escala De Resiliencia Para Estudiantes Universitarios	Peraza (2017)	Estudiantes universitarios	352	Venezuela	Alfa 0.67
Inventario De Factores De Resiliencia Ante La Adversidad	López-Fuentes y Calvete (2016)	Adultos	518	España	NO
Inventory Of College Students' Resilience	Huang y Lin (2013)	Estudiantes universitarios	993	Reino unido	Alfa 0.60
Parenting Resilience Elements Questionnaire	Suzuki et al. (2015)	Madres de hijos con problemas del desarrollo	424	Japón	Alfa 0.83
Plhiv Resilience Scale	Gottert et al. (2019)	Pacientes con VIH	1207	Cameron, Senegal y Uganda	Alfa: 0.81–0.92
Protective Factors For Resilience Scale	Harms et al. (2017)	Adultos	653	Australia	Alfa 0.90
Questionnaire to Measure Resilience in Children With Chronic Disease	Kim y Yoo (2010)	Niños con enfermedades crónicas	202	Corea	NO
Resilience at Secondary School Scale	Turner et al. (2020)	Adolescentes entre los 12-18 años	562	Australia	Alfa: menor a 0.5
Resilience At Work Team Scale	McEwen y Boyd (2018)	Equipos de trabajo	344	Australia	NO
Resilience Evaluation Scale	Van der Meer et al. (2018)	Población general ingleses y holandeses	522	Holanda y estados unidos	Alfa 0.7
Resilience Factors Scale	Rodríguez-Quiroga et al. (2020)	Adolescentes	N1: 87 N2:726	Reino Unido	Alfa 0.86
Resilience Questionnaire for Bipolar Disorder	Echezarraga et al. (2017)	Pacientes con trastorno bipolar	125	España	Alfa 0.91
Resilience Scale Specific To Cancer	Ye, Liang, Zhang et al. (2018) Ye, Liang, Li et al. (2018)	Pacientes con cáncer	470	China	Alfa 0.87
Resilience Style Questionnaire	Mak, et al. (2019)	Adultos y adolescentes con problemas cardiacos	214	China	0.79
Resiliency Questionnaire For Adults	Alonso-Tapia et al. (2017)	Adultos	430	España	Omega 0.98

Tabla 12 (continuación)

Nombre del instrumento	Fuente	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
School Resilience Scale	Caleon y King (2020)	Estudiantes de primaria	1249	Singapur	Alfa 0.85
Situated Subjective Resilience Questionnaire for Adults	Cantero-García y Alonso-Tapia (2018)	Adultos	584	España	Alfa 0.90
Situational Judgment Test Of Resilience	Teng et al. (2020)	Adultos	261	Estados Unidos	Alfa 0.80
Teachers' Resilience Scale	Daniilidou y Platsidou (2018)	Docentes	136	Grecia	Alfa 0.46-0.83
Team Resilience Scale	Sharma y Sharma (2016)	Equipos de trabajo	160	India	Alfa 0.83
The Deployment Risk and Resilience Inventory	Vogt et al. (2013)	Veteranos de guerra	469	Estados Unidos	0.80
The Employee Agility and Resilience Measure	Braun et al. (2017)	Trabajadores de empresas	715	Reino Unido	0.70
The Five-By-Five Resilience Scale	DeSimone et al. (2017)	Adultos	1088	Estados Unidos	Alfa 0.93
The Headington Institute Resilience Inventory	Nolty et al. (2018)	Trabajadores humanitarios internacionales	1553	Estados Unidos	Alfa 0.82
The Questionnaire to Measure Individual, Team and Organizational Resilience	Schulte et al. (2016)	Empleados de organizaciones	347	Alemania	NO
The Resilience at Work Scale	Winwood et al. (2013)	Adultos	195	Australia	Alfa 0.84
The Resilience Scale for Adults and The Family Resilience	Faccio et al. (2019)	Pacientes con cáncer y sus cuidadores	213	Italia	0.82
The Trauma Resilience Scale	Madsen y Abell (2010)	Adultos	577	Estados Unidos	Alfa 0,96
The Workplace Resilience Inventory	McLarnon y Rothstein (2013)	Trabajadores de organizaciones	232	Canadá	0.91
Veterinary Resilience Scale– Personal Resources	Matthew et al. (2020)	Médicos veterinarios	300	Australia	NO
Workplace Resilience Instrument	Mallak y Yildiz (2016)	Trabajadores de una organización	540	Estados Unidos	Alfa: 0.77-0.83; omega: 0.77-0.83

Nota. Los estudios reportan el diseño y/o validación de herramientas para la medición de la resiliencia: tipo, tamaño y país de origen de la muestra, y coeficiente de confiabilidad.

Los 43 instrumentos reportados en la tabla 12 hacen un amplio recorrido por distintos tipos de muestras y países. Se destacan los trabajos realizados en el ámbito laboral, a nivel individual (Braun et al., 2017; Daniilidou & Platsidou, 2018; Kodama, 2015; Mallak & Yildiz, 2016; McLarnon & Rothstein, 2013; Matthew et al., 2020; Nolty, et al., 2018; Schulte, et al., 2016;) y con equipos de trabajo (McEwen et al., 2018; Sharma & Sharma, 2016).

Además, el hallazgo de estudios psicométricos sobre resiliencia en muestras colombianas: adolescentes colombianos en situación de vulnerabilidad (Guarnizo et al., 2019) y mujeres víctimas del desplazamiento forzado (Amar, et al., 2014).

4.5. Evaluación de la autoeficacia

Los artículos sobre evaluación de la autoeficacia representan el 20,1% de la muestra documental de esta revisión, es decir, 64 artículos. En los siguientes párrafos se presentan siete instrumentos de los cuales se reportan 24 adaptaciones a varias regiones y poblaciones. Posteriormente, en la tabla 8 se enlistan aquellas pruebas de evaluación de la autoeficacia de las que solo se encontró una adaptación durante el periodo 2010 – 2020. Por último, la tabla 13 muestra los instrumentos que se han creado sobre autoeficacia y han sido publicados en la década ya mencionada.

4.5.1. Instrumentos más estudiados en diferentes contextos

En este apartado se comenta cada uno de los siete instrumentos de evaluación de la autoeficacia que mayor número de adaptaciones reportaron en esta muestra documental.

Entre los instrumentos dirigidos a población en general se encontró *The General Self-Efficacy Scale (GSE)*, contiene 10 ítems y está diseñada para jóvenes y adultos. Los autores reportaron un coeficiente de alfa de 0.84 (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Esta prueba ha sido adaptada a población argentina (Brenlla et al., 2010); población chilena (Cid et al., 2010); adolescentes españoles (Espada et al., 2012); mujeres de Qatar (Crandall et al., 2015); validada para pacientes psiquiátricos (De Las Cuevas & Peñate, 2015); población ecuatoriana (Bueno-Pacheco et al., 2018). Además, se han estudiado sus propiedades psicométricas en personas con riesgo de falla cardiaca (Romppel et al., 2013); pacientes clínicos (Herrero et al., 2014) y supervivientes de accidentes cardiovasculares (Carlstedt et al., 2015).

En el sector de salud se halló *The Stroke Self-Efficacy Questionnaire (SSEQ)*, originalmente desarrollado para medir la autoeficacia en pacientes con accidentes cerebro vasculares, está compuesto por 13 ítems y se informó un coeficiente de alfa de 0.90 (Jones et al., 2008). Ha sido validada para pacientes chinos (Lo et al., 2016); supervivientes de ictus (Dallolio et al., 2018); pacientes turcos (Topçu, & Oğuz, 2018) y pacientes portugueses (Makhoul et al., 2020).

Paralelamente, *Pain Self-Efficacy Questionnaire (PSEQ)* fue diseñada originalmente para medir la autoeficacia percibida en pacientes con dolores crónicos y se reportó un coeficiente de alfa de 0.92 (Nicholas, 2007). Ha sido validada para pacientes japoneses (Adachi et al., 2014) y pacientes chinos (Yang et al., 2019). También se han estudiado sus propiedades psicométricas en una muestra de pacientes chinos con dolor crónico (Adachi et al., 2019).

Por otro lado, con el fin de evaluar la autoeficacia de las madres en el proceso de lactancia, en Canadá se diseñó la *Breastfeeding Self-Efficacy Scale* (Dennis & Faux, 1999) que posteriormente fue adaptada en Brasil por Oriá y Ximenes (2010) y en Uganda por Boateng, et al. (2019).

En el contexto educativo se creó *Teacher Self-Efficacy Scale* dirigida a docentes de primaria y bachillerato (Tschannen-Moran & Woolfolk, 2001). Esta prueba ha sido adaptada y validada para docentes italianos (Biasi et al., 2014) y docentes chilenos (Covarrubias-Apablaza & Mendoza-Lira, 2016). Adicionalmente, *Sources of Middle School Mathematics Self-Efficacy Scale*, diseñada y validada por Usher y Pajares (2009), con base en la teoría de Bandura (1977) para evaluar las bases de la autoeficacia para las matemáticas en estudiantes

de bachillerato norteamericanos, ha sido traducida y adaptada para alumnos turcos por Yurt y Sünbül (2014), y para estudiantes mexicanos por Echeverría et al. (2020).

En otros ámbitos, se desarrolló el *Gambling Self-Efficacy Questionnaire (GSEQ)* la cual está orientada a personas con problemas de adicción a los juegos de azar, se compone por 42 ítems y exhibe un coeficiente de alfa de 0.96 (May et al., 2003). Fue validada a población hispanohablante (Winfrey et al., 2013) y se evaluaron sus propiedades psicométricas en población italiana (Luca et al., 2012).

4.5.2. Instrumentos con reporte de estudios psicométricos y nuevos

Después de describir los siete instrumentos de evaluación de la autoeficacia con mayor número de adaptaciones psicométricas publicadas entre 2010 y 2020, en la tabla 13 se dan a conocer 28 escalas que fueron adaptadas o analizadas psicométricamente y publicadas en artículos de la presente muestra documental. De estos, trece están dirigidos a evaluar autoeficacia en temas relacionados con la salud, seis con educación, únicamente uno en el aspecto laboral y los demás están orientados a población general.

Tabla 13

Instrumentos de evaluación de autoeficacia con reporte de estudios psicométricos (2010-2020)

Nombre del instrumento	Fuente instrumento original	Fuente Adaptación Prop. psicométricas	Tipo de muestra
Corporate Entrepreneurial Self-Efficacy	Ehrlich et al. (2005)	Moriano, et al., 2012	Empleados
Arthritis Self-Efficacy Scale	Lorig et al. (1989)	Silva, et al. 2019	Pacientes con artritis
Cardiac Self-Efficacy Questionnaire	Sullivan et al. (1998)	Shajrawi, et al. (2020)	Pacientes cardiacos

Tabla 13 (continuación)

Nombre del instrumento	Fuente instrumento original	Fuente Adaptación Prop. psicométricas	Tipo de muestra
Childbirth Self-Efficacy Inventory	Lowe (1993)	Tanglakmankhong et al. (2011)	Madres gestantes
Cultural Self-Efficacy Scale	Briones et al. (2009)	Herrero-Hahn et al. (2017)	Adolescentes nativos e inmigrantes
Eating Disorder Recovery Self-Efficacy Questionnaire	Pinto et al. (2006)	Couture, et al. (2010)	Mujeres con trastorno alimenticio
Emotional Self-Efficacy	Kirk et al. (2008)	Qualter et al. (2015)	Adultos
Entrepreneurial Self-Efficacy	McGee et al. (2009)	Spagnoli et al. (2017)	Estudiantes universitarios
Family Decision Making Self-Efficacy Scale	Nolan et al. (2009)	Limardi et al. (2014)	Familias
Headache Management Self-Efficacy Scale	French et al. (2000)	Graef, et al. (2015)	Pacientes con cefaleas intensas
Inventario De Autoeficacia Percibida Para El Control De Peso	Románi et al. (2007).	Gómez-Peresmitré, et al. (2017)	Estudiantes universitarios
Maternal Selfefficacy Questionnaire	Teti y Gelfand (1991)	Mirghafourvand, et al. (2016).	Madres de bebes de 3 a 13 meses
Measure of Audiologic Rehabilitation Self-Efficacy For Hearing Aids	West y Smith (2007)	Fuentes-López, et al. (2019)	Pacientes con problemas auditivos con auxiliar auditivo
Occupational Self-Efficacy Scale	Schyns y Collani (2002)	Damásio et al. (2014)	Estudiantes universitarios
Pain Management Self-Efficacy Questionnaire	Macindo et al. (2018)	Rezaei et al. (2020)	Estudiantes y profesionales de Enfermería
Perceived Physical Activity Self-Efficacy Scale	Pender et al. (2006)	Wu et al. (2011)	Estudiantes universitarios
Physical Activity Self-Efficacy Scale	Saunders et al. (1997)	Voskuil et al. (2017)	Adolescentes
Self-Efficacy and Smoking Cessation Maintenance	DiClemente (1981)	Teo, Lee, Khoo, & Morris (2015)	Adultos con adicción al tabaco
Self-Efficacy and Their Child's Level Asthma Control	Wood et al. (2010)	Gomes et al. (2016)	Niños africanos en Estados Unidos
Self-Efficacy for Exercise Behaviors Scale	Sallis et al. (1988)	Voskuil, Pierce & Robbins, (2017)	Adultos
Self-Efficacy for Managing Chronic Disease	Lorig et al. (1996)	Freund et al. (2013)	Pacientes crónicos
Self-Efficacy Questionnaire For Children	Muris (2001)	Habibi, et al., (2014).	Adolescentes

Tabla 13 (continuación)

Nombre del instrumento	Fuente instrumento original	Fuente Adaptación Prop. psicométricas	Tipo de muestra
Self-Efficacy Teaching and Knowledge Instrument for Science Teachers-Revised	Roberts y Henson (2000)	Pruski et al (2013)	Docentes de colegio
Self-Efficacy/Social Support Scale	Peterson et al. (2009)	Cuesta-Vargas, et al., (2013).	Adultos con discapacidad intelectual
Situational Communication Management Questionnaire	Jennings (2006)	Jennings, et al., (2014)	Adultos con problema de audición
Smoking Self-Efficacy Questionnaire	Colletti et al. (1985)	Leung et al. (2012)	Adultos adictos al tabaco
Stair Self-Efficacy	Hamel y Cavanagh (2004)	Altmeier et al. (2018)	Adultos mayores
The Self-Efficacy Oral Health	Soutome et al. (2009)	Rachmawati et al. (2019)	Pacientes odontológicos

Finalmente, en cuanto a los instrumentos nuevos (tabla 14) también se aprecia una fuerte inclinación hacia la población del sector salud con nueve de los doce instrumentos reportados, en parte pruebas dirigidas a pacientes y por otra parte, otros instrumentos enfocados hacia los profesionales de la salud; las tres medidas restantes se orientan a adolescentes, estudiantes y gerentes.

Tabla 14*Instrumentos que evalúan autoeficacia*

Nombre del instrumento	Fuente	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
Self-Efficacy About Leisure Time Physical Activity	Abasi et al.2016)	Adolescentes iraníes varones	672	Irán	Alfa 0.89
Self-Efficacy Questionnaire	Axboe et al. (2016)	Profesionales sanitarios	195	Dinamarca	Alfa 0.95
Self-Efficacy Scale for Social Workers	Pedrazza et al. (2013)	Trabajadores sociales	805	Italia	Alfa 0.80
Academic Nurse Self-Efficacy Scale	Bulfone et al. (2020)	Estudiantes de enfermería	1129	Italia	Alfa 0.72–0.83

Tabla 14 (continuación)

Nombre del instrumento	Fuente	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
Assessment of Self Efficacy For Mobilization	Erlina et al. (2019)	Pacientes hospitalizados	306	Indonesia	No reporta
Adolescent Asthma Self-Efficacy Questionnaire	Holley et al. (2019)	Adolescentes con asma	243	Reino unido	Alfa 0.78–0.91
Internet Self-Efficacy Scale	Kim y Glassman (2013)	Estudiantes de pregrado	349	Estados Unidos	Alfa 0.86
Managerial Decisionmaking Self-Efficacy Questionnaire	Myburgh et al. (2015)	Gerentes de organizaciones	455	Sudáfrica	0.89
Physician Teaching Self-Efficacy Questionnaire	Dybowski et al. (2016)	Médicos docentes	247	Alemania	Alfa 0.77–0.90
Self-Efficacy Instrument	Plant et al. (2011)	Médicos pediatras	125	Estados unidos	Alfa 0.82-0.91
Self-Efficacy Scale for Physical Education Teacher Education Majors	Block et al. (2013)	Estudiantes con discapacidad física	486	No reporta	Alfa 0.86 -0.92
The Self-Efficacy and Performance in Self-Management Support	Duprez et al. (2016)	Enfermeras	472	Bélgica	Alfa 0.79-0.97

Nota. Los estudios reportan el diseño y/o validación de herramientas para la medición de la autoeficacia publicados entre 2010-2020: tipo, tamaño y país de origen de la muestra, y coeficiente de confiabilidad.

A modo de conclusión parcial, se ha observado que las publicaciones sobre evaluación de la autoeficacia se han orientado principalmente al contexto de la educación y la salud. Sin embargo, se han reportado doce escalas dirigidas a población trabajadora, lo cual representa una proporción mayor que en las otras variables ya estudiadas. También es importante mencionar que no hubo ninguna información sobre instrumentos desarrollados o validados en Colombia.

4.6. Evaluación del capital psicológico

En este apartado se incluirán los siguientes segmentos: primero, un resumen de los antecedentes en materia de evaluación del capital psicológico; segundo, las adaptaciones del

Psychological Capital Questionnaire en sus dos versiones; y, por último, otros instrumentos que evalúan capital psicológico publicados entre 2010 y 2020.

4.6.1. Antecedentes

En primer lugar, para hablar de antecedentes se debe empezar por el ya clásico artículo de 2007 en el que Fred Luthans, Bruce Avolio, James Avey y Steven Norman reportaron la creación y primeros estudios psicométricos del *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), primer instrumento desarrollado para medir capital psicológico y el más usado en los cinco continentes. Ellos seleccionaron ítems a partir de escalas de medición ya existentes para conformar el PCQ y tuvieron en cuenta dos criterios: cada uno de los cuatro componentes debía tener el mismo peso, entonces optaron por seis ítems por variable; y, estos ítems tenían que ser válidos y confiables en lo que respecta a medir constructos tipo estado y ser adecuados para el contexto organizacional o ser susceptibles de adaptación a ambientes laborales (Luthans, et al., 2007a, 2007b).

Las cuatro escalas elegidas por Luthans, Avolio et al. (2007) fueron: *Adult State Hope Scale* (Snyder et al., 1996); *Resilience Scale* (Wagnild & Young, 1993); *Life Orientation Test* (Scheier & Carver, 1985); y *Role Breadth Self-efficacy- RBSE* (Parker, 1998). De estas cuatro pruebas, la única creada originalmente para el mundo del trabajo es la de autoeficacia. La RBSE está diseñada en escala Likert, en lugar de las tradicionales opciones de magnitud y fuerza, típicas de las medidas de autoeficacia. Además, no se centra en tareas específicas, sino que se orienta a las creencias de las personas sobre su capacidad para desempeñarse en roles más amplios y proactivos (Parker, 1998).

El PCQ tiene 24 ítems distribuidos equitativamente entre sus cuatro componentes y está construido en una escala tipo Likert con seis opciones de respuesta: totalmente en

desacuerdo (1), desacuerdo (2), algún desacuerdo (3), algún acuerdo (4), acuerdo (5) y totalmente de acuerdo (6). Este cuestionario tiene un soporte psicométrico robusto y existe abundante evidencia de validez y confiabilidad en diversas muestras (Luthans, Youssef & Avolio, 2007a, 2007b). Para contribuir con la medición de estas variables como estado, el PCQ solicita que al dar respuesta las personas describan lo que piensan de sí mismos en ese momento (Luthans, Avolio et al., 2007).

4.6.2. Adaptaciones del PSQ

Las adaptaciones realizadas en la última década al PCQ-24 se muestran en la tabla 15, de acuerdo con los resultados de esta revisión. Se aprecia que todas las investigaciones reportadas, con excepción de una (King & Caleon, 2020), se han realizado con personas vinculadas al mundo del trabajo. También es interesante anotar que se reporta un trabajo con muestra colombiana (Delgado-Abella & Castañeda, 2011).

Tabla 15

Adaptaciones del PCQ-24 (2010 – 2020)

País	Fuente	Tamaño y Tipo de muestra
Sudáfrica	Görgens-Ekermans y Herbert (2013)	209 trabajadores del sector construcción
España	Azanza et al. (2014)	372 trabajadores
Italia	Alessandri et al. (2015)	866 trabajadores
Portugal	Antunes et al. (2017)	657 trabajadores del sector servicios
Rumania	Lupşa y Vîrgă (2018)	665 empleados
Brasil	Cid et al. (2020)	749 trabajadores
Colombia	Delgado-Abella y Castañeda (2011)	137 trabajadores del conocimiento
Pakistán	Abbasi et al. (2020)	380 emprendedores
Portugal	Mónico et al. (2014)	1117 trabajadores portugueses
China	Lee et al. (2016)	200 profesores de preescolar
Turquía	Çetin y Basim (2012)	235 trabajadores
Singapur	King y Caleon (2020)	1405 estudiantes de secundaria de colegios públicos: muestra multiétnica

Por otra parte, Avey, Avolio & Luthans (2011), como parte de un estudio para investigar el impacto de la positividad de los líderes sobre la positividad y desempeño de los colaboradores, crearon una versión corta del PCQ-24 debido a que los participantes de su investigación mostraron preocupación por la longitud del PCQ original.

Para llegar a la versión de doce ítems (PCQ-12), los autores usaron los criterios psicométricos propuestos por Stanton et al., (2002): primero, con base en el análisis factorial confirmatorio realizado por Luthans, Avolio et al., (2007), se seleccionaron aquellos ítems con mayor carga en el factor de primer orden; segundo, se escogieron ítems con base en su contribución a la confiabilidad interna; tercero, se prefirieron ítems que aseguraran mayor validez de contenido y abarcaran el constructo con la mayor amplitud posible; y cuarto, dada la naturaleza multidimensional de estos recursos psicológicos positivos se consideró el número de ítems por componente.

Tabla 16

Adaptaciones del PCQ-12 (2010 – 2020)

País	Fuente	Tamaño y Tipo de muestra
España	León-Pérez et al. (2017)	798 trabajadores de una empresa de inspección de vehículos
Chile y España	Martínez et al. (2019)	Estudiantes universitarios: España (596) y Chile (530)
México	Santana-Cárdenas et al. (2018)	396 trabajadores
Brasil	Kamei et al. (2018)	1771 personas
Rumania	Rus et al. (2012)	514 empleados
España	Djourova et al. (2018)	792 empleados de 42 organizaciones
Croacia	Murgić et al. (2019)	304 empleados de una organización
Argentina	Schönfeld y Mesurado (2020)	313 estudiantes adolescentes argentinos

En suma, el PCQ-12 quedó conformado por tres ítems de autoeficacia, tres para resiliencia, dos para optimismo y cuatro para esperanza (Avey, Avolio & Luthans, 2011). En

la tabla 16 se reseñan las adaptaciones del PCQ-12 a diferentes países y poblaciones, de acuerdo con la selección de artículos objeto de análisis en la presente revisión sistemática.

4.6.3. Otros instrumentos que evalúan capital psicológico

Aunque el constructo capital psicológico surgió dentro del ámbito organizacional y en consecuencia, los instrumentos de evaluación desarrollados hasta cierto punto también se alojaban en esos entornos, en las adaptaciones de PCQ-24 y del PCQ-12 se observa una creciente tendencia a generar mediciones del capital psicológico en el contexto educativo, tal es el caso de *School Psychological Capital Questionnaire* de King y Caleon (2020), *Cuestionario de Capital Psicológico para el contexto educacional* (Schönfeld & Mesurado, 2020). Adicionalmente, se han creado escalas originales en la misma dirección: *PsyCap Scale* (Mazzetti, et al., 2018) y *Anila Psychological Capital Scale* de Afzal et al. (2018).

En otros contextos, a partir del PCQ también se han desarrollado otras medidas del capital psicológico: *Capital Psicológico Transcultural* (Dollwet & Reichard, 2014). Por su parte, Harms & Luthans (2012) propusieron un instrumento basado en una técnica semi-proyectiva para evaluar el capital psicológico implícito, denominado *Implicit Psychological Capital Questionnaire* I-PCQ. Posteriormente, con base en el I-PCQ, se diseñó el *Implicit Psychological Capital Health Measure* (IPCQ-H), con el fin de identificar esquemas implícitos o cogniciones acerca de la salud de las personas (Harms et al., 2016).

Como se ha podido observar, en el ámbito de la medición del capital psicológico el PCQ en sus dos versiones ha tenido gran influencia a nivel mundial. Sin embargo, durante la década 2010-2020 han surgido desarrollos psicométricos novedosos en este campo. Como fruto de esta revisión sistemática, se encontraron seis herramientas de medición creadas

independientemente del PCQ en países de tres continentes. La tabla 17 hace una breve descripción de estos instrumentos creados para evaluar capital psicológico.

Tabla 17

Instrumentos originales que miden capital psicológico

Nombre del Instrumento	Fuente	Tipo de muestra	N	País	Confiabilidad
IPSIAP Instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones	Delgado-Abella et al. (2013, 2018)	Empleados de organizaciones en Bogotá	191	Colombia	Separación: 0.87 hasta 1.28
OREA Optimismo, Resiliencia, Esperanza y Autoeficacia	Meseguer-De et al. (2017)	Trabajadores de la región de Murcia	576	España	Coefficiente fiabilidad compuesta (CFC): 0.73 hasta 0.89
APS Anila Psychological Capital Scale	Afzal et al. (2018)	Adolescentes de octavo a décimo grado	400	Pakistán	Alfa: 0.67 hasta 0.87
Compound PsyCap Scale (CPC-12)	Lorenz et al. (2016)	Empleados y emprendedores	523	Alemania	Alfa: 0.74 hasta 0.92
PsyCap Scale	Mazzetti et al. (2018)	Estudiantes de secundaria	1591	Italia	Alfa: 0.70 hasta 0.74
Escala CAPPPI para medir capital psicológico	Omar et al. (2014)	Empleados de organizaciones públicas y privadas	382	Argentina	Alfa: 0.79 hasta 0.87

Con orientación organizacional, Omar et al., (2014) en concordancia con las recomendaciones de especialistas acerca de “*disponer de medidas que reflejen la idiosincrasia del lugar donde se las aplique*” (p. 316), diseñaron y validaron la escala CAPPPI para medir capital psicológico en Argentina, esta escala constituye un valioso aporte para la investigación y también para diagnóstico e intervención en el terreno organizacional. En esta misma dirección, Lorenz et al. (2016) presentan el *Compound PsyCap Scale (CPC-12)* en Alemania, como una medida útil para investigación en varios campos y no solamente para población trabajadora. En España, Meseguer-de Pedro et al. (2017) crearon el

cuestionario OREA (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia) para evaluar el capital psicológico en el ámbito laboral; a modo de justificación para la elaboración de una nueva escala, los autores señalan que en términos de validez de contenido, algunos ítems del PCQ están lejos del promedio de la realidad de los trabajadores por no corresponder a las actividades y tareas que muchos de ellos deben ejecutar, citan a modo de ejemplo los siguientes ítems: “*confío en mí mismo cuando represento a mi departamento en reuniones con la gerencia*”, “*me siento seguro al presentar nueva información a un grupo de pares*” y “*puedo contribuir en las discusiones estratégicas sobre la organización*”.

4.7. Conclusiones

Dentro de las variables constitutivas del capital psicológico, en la década 2010-2020 la que más publicaciones tiene en materia de evaluación es resiliencia, seguida de autoeficacia y esperanza. Curiosamente, de optimismo se está publicando menos que de capital psicológico, aunque de este último solo se comenzó a escribir desde 2007.

Sobre los instrumentos que evalúan los componentes del capital psicológico se observan las siguientes tendencias: en primer lugar, la mayor parte de los artículos reportan adaptaciones o estudio de propiedades psicométricas de instrumentos reconocidos en cada variable y en menor medida se reporta la creación de instrumentos.

Por otra parte, a diferencia de las investigaciones de capítulos anteriores, en esta muestra documental si hay presencia de Latinoamérica. Específicamente en Colombia se reportan tres trabajos sobre evaluación de optimismo (Londoño et al., 2013; Valdelamar-Jiménez & Sánchez-Pedraza, 2017; Velasco et al., 2014;) y dos sobre resiliencia (Amar, et al., 2014; Guarnizo et al., 2019). Cabe anotar que ninguno de estos cinco instrumentos se

orienta al campo organizacional. En el campo del capital psicológico se encontró el reporte de una adaptación del PCQ-24 a una muestra de trabajadores del conocimiento en Colombia (Delgado-Abella & Castañeda, 2011).

En general, en lo referente a artículos sobre evaluación de esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia, hay muy baja publicación de estudios psicométricos o desarrollo de instrumentos para contextos organizacionales. Del total de los 294 artículos sobre los cuatro componentes del capital psicológico, solo el 9.2% correspondientes a 27 artículos, se orientan a muestras de distintas ocupaciones y ámbitos laborales en varios países.

Con respecto a la evaluación del capital psicológico, la situación encontrada es distinta a la de los componentes del constructo en cuanto a la población objeto de estudio. Considerando su origen organizacional, hay una clara tendencia al desarrollo de estas medidas en este contexto y sólo en los últimos años se observan aplicaciones en el contexto educativo (Afzal, et al., 2018; King & Caleon, 2020; Lee et al., 2016; Martínez, et al., 2019; Schönfeld & Mesurado, 2020; Mazzetti, et al., 2018), las cuales corresponden a un 24% de la muestra documental.

Tanto el PCQ-24 como el PCQ-12, indiscutiblemente, son los instrumentos más usados a nivel mundial para evaluar capital psicológico y han sido usados en poblaciones de todas las latitudes del planeta. No obstante, han surgido nuevas medidas del capital psicológico en varios países para suplir necesidades particulares de investigación y uso en las organizaciones (Afzal, et al., 2018; Lorenz, et al., 2016; Mazzetti, et al., 2018; Meseguer-De Pedro, et al., 2017; Omar, et al., 2014).

Estos instrumentos alternativos al PCQ se han desarrollado debido a la necesidad de “disponer de medidas que reflejen la idiosincrasia del lugar donde se las aplique” (Omar et al., 2014, p. 316) y debido también a otra necesidad relacionada con la validez de contenido de algunos ítems del PCQ que se orientan principalmente a niveles jerárquicos y ocupacionales medios y altos (Meseguer-de Pedro et al., 2017).

En consecuencia, al considerar los argumentos expuestos sintéticamente en el párrafo anterior, el impacto del capital psicológico como mediador y moderador de variables clave del comportamiento organizacional demostrado en el capítulo 3 de esta tesis y la escasa producción psicométrica sobre capital psicológico en Colombia y América Latina, se hace evidente la necesidad de desarrollar y validar estadísticamente herramientas adaptadas al contexto.

Por todo ello, el próximo capítulo de esta tesis se dedicará a exponer las propiedades psicométricas del *Instrumento para Evaluar Capital Psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24*, diseñado y validado inicialmente por Delgado-Abella et al., (2013, 2018) para población colombiana.

CAPITULO 5.

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR CAPITAL PSICOLÓGICO EN LAS ORGANIZACIONES IPSICAP-24

CAPITULO 5. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR CAPITAL PSICOLÓGICO EN LAS ORGANIZACIONES IPSICAP-24

En este capítulo se da a conocer una investigación de tipo psicométrico, para ello se incluyen los siguientes apartados: una introducción que busca ubicar al lector en el contexto de los instrumentos que evalúan capital psicológico y específicamente en el desarrollo del IPSICAP-24. Después se encontrarán las secciones correspondientes al método: participantes, instrumentos, procedimiento y análisis de datos. En el apartado de resultados se tratan los siguientes aspectos: análisis descriptivo y de confiabilidad, evidencias de validez basadas en la estructura de la prueba y en la relación con otras variables. Por último, la discusión.

5.1. Introducción

En el capítulo anterior se hizo una revisión sistemática de la literatura científica, publicada entre 2010 y 2020, de los instrumentos de evaluación del capital psicológico y cada una de sus variables constitutivas. Se encontró que el instrumento más usado a nivel mundial es el PCQ, pero la evidencia presentada permitió concluir la necesidad de contar con una herramienta de medición del capital psicológico apta para la región.

En esta dirección, Omar et al. (2014), en concordancia con las recomendaciones de especialistas acerca de “disponer de medidas que reflejen la idiosincrasia del lugar donde se las aplique” (p. 316), diseñaron y validaron la escala Cappedi para medir capital psicológico en Argentina, lo que constituye un valioso aporte para la investigación y también para diagnóstico e intervención en el terreno organizacional. En esta misma dirección, Lorenz et

al. (2016) presentaron el Compound PsyCap Scale (CPC-12) en Alemania, como una medida útil para investigación en varios campos, y no solamente para población trabajadora. En España, Meseguer-de Pedro et al. (2017) crearon el cuestionario OREA (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia) para evaluar el capital psicológico en el ámbito laboral. A modo de justificación para la elaboración de una nueva escala, los autores señalan que en términos de evidencias validez de contenido, algunos ítems del PCQ están lejos del promedio de la realidad de los trabajadores por no corresponder a las actividades y tareas que muchos de ellos deben ejecutar, citan a modo de ejemplo los siguientes ítems: “confío en mí mismo cuando represento a mi departamento en reuniones con la gerencia”, “me siento seguro al presentar nueva información a un grupo de pares” y “puedo contribuir en las discusiones estratégicas sobre la organización”.

En Colombia, en el marco de una investigación sobre la conducta de compartir conocimiento y su relación con el capital psicológico, Delgado-Abella y Castañeda (2011) realizaron la adaptación psicométrica del PCQ. A partir de esa experiencia, se encontró evidencia compatible con lo señalado en las líneas precedentes, en torno a temas de validez de contenido del PCQ en esta región del mundo: primero, es necesario contar con instrumentos de evaluación culturalmente compatibles con el lugar de aplicación de estos; y, segundo, el contenido de algunos ítems de la prueba va dirigido solo a un sector de la población trabajadora. Adicionalmente, el comportamiento de los datos mostró cierto efecto de techo, es decir, la mayoría de los participantes obtuvo puntuaciones muy altas del constructo. Una posible explicación para este hecho es que el significado y alcance de las cuatro variables constitutivas del capital psicológico, en un país con las condiciones sociopolíticas de Colombia, puede ser cualitativamente diferente, es decir, principalmente el

optimismo, la resiliencia y la esperanza pueden haber adquirido un rango “más amplio” por la sobreexposición a la violencia y la creciente necesidad de afrontamiento. Estas consideraciones dieron origen a la creación del IPSICAP.

Para la construcción del IPSICAP se planteó la estructura general de prueba atendiendo rigurosamente a la conceptualización psicológica de las cuatro variables que componen el capital psicológico: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia (Delgado-Abella et al., 2018). De la definición de cada una de estas variables se derivaron componentes, así:

1. Esperanza: a partir de la *Teoría de la Esperanza* (Snyder, Harris et al., 1991; Snyder, Irving & Anderson, 1991): agencia y planeación de alternativas
2. Optimismo: desde la *Teoría de los estilos explicativos* (Abramson et al. 1978; Seligman et al., 1999): causas internas o externas; explicaciones estables o inestables, referidas al tiempo de permanencia y a la persistencia; y explicaciones globales o específicas, relacionadas con áreas de la vida involucradas en el evento.
3. Resiliencia: con base en la conceptualización realizada por Masten (2011, 2014): recuperación ante la adversidad y adaptabilidad al cambio.
4. Autoeficacia: se tomó como referente la *Teoría de la autoeficacia de Bandura* (1977): convicción de las habilidades propias y elección de tareas retadoras.

Para obtener evidencias de validez con base en el contenido de la prueba, se utilizó el Método Angoff Modificado (Ricker, 2006). La aplicación de este método permitió contar simultáneamente con nueve jurados para conceptuar sobre la estructura general de la prueba

y sobre cada uno de los ítems. El grupo de pares estuvo conformado por expertos en psicología organizacional, psicología positiva, psicometría y gerencia de talento humano. La gran ventaja de este método es que los jueces están reunidos y deben valorar cada ítem individualmente, después se genera un debate entre quienes dieron el puntaje más alto y más bajo frente a cada ítem, posteriormente intervienen los demás jueces para llegar a un consenso que permita mejorar el ítem o descartarlo. Adicionalmente, se realizaron entrevistas cognitivas con trabajadores para verificar la comprensión de cada ítem. Después de culminar las etapas de diseño y obtención de evidencias de validez del contenido del IPSICAP, esta prueba contaba con 36 ítems (Delgado-Abella et al., 2018).

Considerando la necesidad de tener instrumentos de medida válidos y confiables para cada población, se decidió realizar la presente investigación, cuyo objetivo es presentar un análisis de las propiedades psicométricas del instrumento para medir el capital psicológico en organizaciones colombianas: IPSICAP.

Específicamente este estudio pretende obtener: estimaciones de la confiabilidad del IPSICAP, evidencia de validez basada en su estructura interna, evidencia de validez convergente con base en su asociación con medidas de engagement, y evidencia de validez discriminante a través de las correlaciones con reportes de síntomas de salud física y mental.

Con base en estudios previos se formulan las siguientes hipótesis:

Con base en los hallazgos de Delgado-Abella et al. (2018) en su estudio de las propiedades psicométricas del IPSICAP mediante la Teoría de Respuesta al Ítem:

H1: La confiabilidad del IPSICAP se ubicará en un rango entre medio y alto.

H2: Se obtendrá una estructura de cuatro factores, de acuerdo con la conceptualización de cada uno de los componentes del constructo capital psicológico: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.

A partir de las medidas originales del capital psicológico creadas en otros países (Meseguer-De Pedro et al., 2017; Lorenz et al., 2016; Omar et al., 2014) se puede esperar que:

H3: Los resultados del AFC sobre el capital psicológico confirmen una estructura de cuatro factores, de acuerdo con el modelo teórico de este constructo.

H4: Los resultados del AFC sobre el capital psicológico no confirmen una estructura unidimensional de este constructo.

Varias investigaciones han encontrado relaciones positivas entre engagement y capital psicológico (De Waal y Pienaar, 2013; Görgens-Ekermans & Herbert, 2013; Karatepe & Karadas, 2015; Li et al., 2018; Lorenz et al., 2016; Paek et al., 2015; Simons & Buitendach, 2013), por tanto:

H5: Se encontrarán correlaciones directas y significativas entre capital psicológico y engagement, medidos a través del IPSICAP y el Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES).

H6: Se reportarán correlaciones directas y significativas entre las dimensiones del IPSICAP (esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia) y las dimensiones del UWES (vigor, dedicación y absorción).

La evidencia aportada por la literatura muestra que el capital psicológico se relaciona de forma negativa con síntomas relacionados con problemas de salud. En este sentido, a continuación, se citarán algunos estudios que vinculan al capital psicológico con: estrés y ansiedad (Avey, Reichard et al., 2011), medidas de salud mental negativa y estrés percibido (Cassidy et al., 2014), síntomas depresivos y ansiedad (Rahimnia et al., 2013; Liu et al., 2013) y síntomas psicósomáticos (Meseguer-de Pedro et al., 2017), entonces:

H7: Se obtendrán correlaciones inversas y significativas entre las puntuaciones del IPSICAP y el GHQ-28

H8: Se informarán correlaciones inversas y significativas entre: por una parte, esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia, y por otra parte, síntomas psicósomáticos, ansiedad y problemas de sueño, depresión y disfunción social.

5.2. Método

5.2.1. Participantes

Para esta investigación se contó con tres muestras seleccionadas por conveniencia (tabla 18). La primera, integrada por 1517 personas de varias organizaciones domiciliadas en la ciudad de Bogotá, y pertenecientes a varios sectores económicos. El 48.35 % fueron mujeres y el 51.43 % fueron hombres. La edad promedio fue de 33.13 años y el grupo etario con mayor representación (27.7 %) estuvo ubicado en el rango de 18 a 25 años, seguido por el grupo entre 26 y 30 años (19.1 %) y las personas entre 31 y 35 años (15.21 %). En cuanto al nivel de escolaridad, el 19.1 % tiene formación técnica o tecnológica, y el 39.6 % es profesional universitario. Sobre el tipo de cargo, 34.02 % se desempeña ocupando cargos operativos

(operarios, ayudantes, servicios generales, vigilancia), el 18 % en cargos auxiliares (auxiliar, asistente, cajero, supervisor operativo), y un 39.38 % en cargos profesionales.

Tabla 18

Información sociodemográfica de las muestras 2 y 3

Variable sociodemográficas		Muestra 2 N=428	Muestra 3 N=105	Variable sociodemográficas		Muestra 2 N=428	Muestra 3 N=105
Sexo	Mujeres	52.8%	80%	Escolaridad	Secundaria	17.3%	3.81%
	Hombres	47.2%	20%		Técnicos	17.3%	13.33%
Edad	18 a 30 años	35.1%	17.1%	Cargo	Tecnólogos	6.8%	5.71%
	31 a 40 años	37.4%	40%		Profesionales	43.9%	60.0%
	41 a 50 años	18%	32.4%		Especialización	8.4%	11.4%
	51 a 60 años	8.2%	8.6%		Maestría	4.9%	5.7%
	61 a 80 años	1.4%	1.9%		Doctorado	1.4%	0%
Est. Civil	Casados	32,7%	41.9%	Operativos	6.8%	0%	
	Separados	3.3%	3.8%	Auxiliar	24.5%	11.43%	
	Solteros	42.1%	36.1%	Profesionales	55.1%	77.1%	
	Viudos	0.9%	2.9%	Jefatura	7.7%	9.52%	
Tipo de contrato	T. fijo	48.4%	90.5%	Gerencia	3.5%	1.9%	
	T. indefinido	30.4%	9.5%				
	Temporales	2.6%	0%				
	Honorarios	18.7%	0%				

Con el fin de obtener evidencia de validez convergente y divergente, se trabajó con otras dos muestras. La segunda, compuesta por 428 trabajadores de organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Bogotá, cuya edad promedio fue de 35.6 años. La tercera muestra, de 105 empleados de un colegio privado de Bogotá, con una edad promedio de 38.8 años. La información sobre la segunda y tercera muestra se consolida en la Tabla 18.

5.2.2. Instrumentos

5.2.2.1. Instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones

(IPSICAP)

Consta de 36 ítems en escala Likert de seis puntos, así: completamente en desacuerdo 1), en desacuerdo 2), algo en desacuerdo 3), algo de acuerdo 4), de acuerdo 5) y completamente de acuerdo 6). Se evalúan las cuatro variables constitutivas del constructo capital psicológico, definidas de la siguiente forma: “esperanza: perseverancia para alcanzar las metas y la capacidad para establecer varios caminos que conduzcan a su logro de forma exitosa; optimismo: tendencia a hacer atribuciones de causalidad externas y temporales a los acontecimientos negativos y estables e internas para experiencias positivas; resiliencia: capacidad para adaptarse a los cambios propios de la vida organizacional, reponerse a los fracasos y superar los estados en los que estaba inicialmente; y autoeficacia: convicción personal de contar con las habilidades necesarias para alcanzar las metas que le permiten asumir tareas retadoras” (Delgado-Abella et al.,2013, 2018).

5.2.2.2. Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES)

Elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), traducido al español y adaptado lingüística y culturalmente para la población colombiana por Ospina y Delgado-Abella (2014). Consta de 17 ítems que miden las tres variables del constructo *engagement*: vigor, con seis ítems; dedicación con cinco ítems; y absorción con seis ítems. La escala de respuesta de siete puntos va desde nunca hasta siempre. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido con la segunda muestra de esta investigación es 0.911.

5.2.3.3. Cuestionario General de Salud (General Health Questionnaire, GHQ-28)

Este instrumento posee cuatro subescalas: Síntomas Psicósomáticos, Ansiedad y Problemas de Sueño, Depresión y Disfunción Social; cada una con siete ítems tipo Likert que van desde 1 = no, en lo absoluto, a 4 = más de lo habitual (Goldberg & Hillier, 1979). Con la tercera muestra utilizada para el presente estudio se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.891.

5.3.3. Procedimiento

El IPSICAP se aplicó a 1517 trabajadores de organizaciones colombianas (muestra 1), previa obtención de los permisos necesarios de sus directivos responsables y la firma del consentimiento informado de cada uno de los participantes, quienes respondieron el cuestionario voluntariamente. El instrumento fue aplicado por profesionales de la psicología en cada una de las organizaciones.

Después del proceso de depuración total del IPSICAP, se obtuvieron medidas con dos muestras adicionales para encontrar evidencia de validez convergente y discriminante. En el primer caso, se aplicó el IPSICAP depurado con 24 ítems (a partir de ahora denominado IPSICAP-24) y el UWES a una muestra de 428 colaboradores de varias empresas (muestra 2); y en el segundo caso, la muestra estuvo conformada por 105 empleados administrativos y docentes de una institución educativa de enseñanza preescolar, básica y media (muestra 3), quienes respondieron el IPSICAP-24 y el GHQ-28. En ambos casos, las organizaciones están ubicadas en la ciudad de Bogotá.

5.3.4. Análisis de datos

El tratamiento estadístico de los datos se llevó a cabo mediante IBM SPSS 23 y AMOS 23. En primer lugar, con la muestra 1 se realizó un procedimiento de imputación lineal múltiple para la corrección de datos ausentes (*missing*), la identificación de casos atípicos (*outliers*) y la prueba de distancia de Mahalanobis. Como resultado se obtuvo una reducción de la muestra a 1385 personas. Posteriormente, utilizando un método aleatorio se hizo una partición de la muestra, la cual quedó dividida en dos partes: una de 683 y la otra de 702 individuos. La primera se usó para el Análisis de Componentes Principales (ACP) y la segunda para el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

Para verificar la suficiencia y pertinencia de las dos muestras para el ACP y el AFC se usaron el coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett (Tabla 19). Estos indicadores reflejan que las dos muestras son aptas para la realización de los análisis factoriales previstos, en cada caso.

Tabla 19

Coefficiente KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para las dos muestras

Muestra	N	KMO	χ^2	GL	P
Para ACP	683	.926	4838.024	278	.000
Para AFC	702	.881	11829.688	276	.000

5.4. Resultados

5.4.1. Análisis descriptivo y de confiabilidad

En primer lugar, como un indicador de la medida de confiabilidad del test, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para cada escala y el total del IPSICAP-24, como se ilustra

en la tabla 20. De acuerdo con Tavakol y Dennick (2011), los coeficientes obtenidos cada una de las escalas y para el IPSICAP-24 son adecuados.

Tabla 20

Medidas descriptivas y de confiabilidad para el IPSICAP-24

	Esperanza	Optimismo	Resiliencia	Autoeficacia	IPSICAP-24
Alfa de Cronbach	.84	.78	.83	.71	.93
Media	35.89	33.61	28.58	18.44	116.52
Desviación Estándar	4.51	3.95	3.95	2.72	12.14
Varianza	20.31	15.63	15.63	7.38	147.40
Mínimo	7	9	6	4	35
Máximo	42	42	36	24	141
Número de ítems	7	7	6	4	24

Otra medida de consistencia interna de la prueba está dada por las correlaciones entre sus escalas (Cortina, 1993; Tang et al., 2014). En las Tablas 23 y 24 se exhiben las matrices de correlación entre las cuatro escalas y el IPSICAP-24 completo, obtenidas con las muestras 2 y 3 del presente estudio, respectivamente. En ambos casos, todas las correlaciones son directas y significativas ($p < 0.01$), lo cual permite establecer que la prueba posee un nivel adecuado de consistencia interna. Para la segunda muestra ($N = 428$), las correlaciones entre las binas formadas por esperanza, optimismo y resiliencia oscilan entre $r = 0.67$ y $r = 0.716$; las binas entre autoeficacia y los otros tres componentes del constructo se ubican entre $r = 0.530$ y $r = 0.597$; y la correlación entre las escalas y el total de la prueba van entre $r = 0.75$ y $r = 0.892$. Con respecto a la tercera muestra ($N = 105$), el comportamiento de las correlaciones es similar, aunque con coeficientes un poco más bajos: las binas formadas por esperanza, optimismo y resiliencia oscilan entre $r = 0.515$ y $r = 0.597$; las binas entre autoeficacia y los otros tres componentes del constructo se ubican entre $r = 0.336$ y $r = 0.445$; y la correlación entre las escalas y el total de la prueba van entre $r = 0.645$ y $r = 0.838$.

5.4.2. Evidencia de validez basadas en la estructura interna

Se hicieron Análisis de Componentes Principales y Análisis Factorial Confirmatorio. Estos procesamientos se realizaron con la primera muestra ($N = 1385$). Es pertinente recordar que aleatoriamente esta muestra quedó dividida en dos partes: una de 683 y la otra de 702 individuos. La primera se usó para el ACP y la segunda para el AFC.

A partir de los resultados iniciales del ACP, de los 36 ítems originales del IPSICAP se tomó la decisión de eliminar de la prueba los inversos: 3, 4, 12, 24, 26, 29, 30, 32, 35 y 36. De igual forma, por covariar de manera negativa, se eliminaron los ítems 17 y 22. Con los 24 ítems restantes, se hicieron procesamientos de análisis de componentes principales con método de rotación Oblimin y normalización Kaiser, de cuatro factores fijos, que explicaron el 46.12 % de la varianza total. La estructura factorial resultante se muestra en la Tabla 21.

Como se puede observar en la estructura factorial (tabla 21), los cuatro factores hallados no corresponden al modelo teórico del capital psicológico y además, hay varios ítems (13, 16, 17, 21, 22 y 23) que exhiben cargas factoriales altas en dos factores. Este resultado llevó a considerar un tercer modelo de medida para someterlo a confirmación.

Con las respuestas dadas al IPSICAP-24 por la muestra de 702 personas, mediante AFC (método de estimación: máxima verosimilitud), se pusieron a prueba los siguientes modelos de medida:

- a. Modelo de medida 1: capital psicológico como constructo unidimensional, es decir, no considera sus variables constitutivas.

Tabla 21

Estructura factorial de cada una de las dimensiones del IPSICAP-24

Ítem	Escala Original	Componente			
		1	2	3	4
1. Me mantengo firme en la lucha por alcanzar mis metas	Esperanza	.749	.017	-.046	.018
2. Considero los obstáculos como retos que debo superar	Esperanza	.720	.151	-.058	.025
3. Establezco con facilidad las rutas que me sirven para lograr los objetivos	Esperanza	.427	-.203	.280	.002
4. Identifico estrategias para alcanzar mis metas.	Esperanza	.614	-.118	.182	.011
5. Cuando un plan me falla busco otras opciones que funcionen para cumplir con el objetivo	Esperanza	.696	-.045	.032	.008
6. Me resulta difícil abandonar mis metas	Esperanza	.505	.186	-.102	-.158
7. Para lograr lo que he planeado me esfuerzo por implementar estrategias que conduzcan a su logro	Esperanza	.674	-.119	.119	.044
8. Creo que los objetivos alcanzados en el trabajo se deben a mi buen desempeño	Optimismo	.747	-.022	.061	-.056
9. Pienso que el cargo que ocupo en la empresa me lo he ganado con esfuerzo y dedicación	Optimismo	.657	-.165	-.007	.149
10. Aún en momentos de dificultad creo que es posible un futuro mejor	Optimismo	.445	.183	.053	.219
13. Cuando se obtienen resultados negativos en el trabajo suelo pensar en lo que pude haber hecho para evitarlo	Optimismo	.073	.391	.055	.333
15. Las experiencias difíciles de mi vida me han llevado a hacer cosas que no había pensado ser capaz de realizar	Resiliencia	.005	.684	.095	.103
16. El fracaso obtenido en la realización de una labor me ha impulsado a insistir al punto de lograr sobrepasar lo inicialmente esperado.	Resiliencia	.441	.463	.014	.114
17. Aún con dificultad, he superado los eventos negativos	Resiliencia	.350	.352	.165	.104
24. Me incomoda encargarme de tareas demasiado fáciles	Autoeficacia	-.095	.351	.019	-.223
18. Cuando se presentan condiciones adversas en mi trabajo logro cumplir los objetivos propuestos oportunamente	Resiliencia	.159	.042	.604	.008
19. Cuando existen inconsistencias en las condiciones laborales logro cumplir con los objetivos propuestos	Resiliencia	-.265	.059	.867	-.074
20. Mi desempeño laboral se mantiene estable aún frente a los cambios que surgen dentro de la empresa	Resiliencia	.158	-.015	.558	.191
21. Me involucro en tareas que representan un reto para mí	Autoeficacia	.309	.075	.492	-.009
22. Creo que soy capaz de asumir cualquier tarea asignada en el trabajo por difícil que sea.	Autoeficacia	.364	.069	.443	-.062
23. Me siento bien cuando realizo tareas difíciles	Autoeficacia	.326	.223	.348	.013
11. Con el trabajo que tengo puedo alcanzar las metas que he proyectado en mi vida	Optimismo	.054	-.223	.265	.541
12. Existen diferentes situaciones que me facilitan el logro de una meta	Optimismo	.230	.031	.187	.375
14. Cuando algo bueno me ocurre en el trabajo creo que es porque mis compañeros de trabajo me ayudan	Optimismo	-.157	.156	-.221	.778

Nota: las cargas factoriales superiores a .30 se marcan en negrita

- b. Modelo de medida 2: a partir del IPSICAP original, representa la composición teórica del constructo capital psicológico con sus cuatro variables constitutivas: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.
- c. Modelo de medida 3: producto del ACP realizado con los datos de la muestra 1 del presente estudio, de acuerdo con la estructura factorial obtenida (Tabla 21).

Con base en los criterios de referencia y de bondad de ajuste propuestos por Ruiz et al. (2010), se espera que la medida de ajuste absoluto expresada por la razón Chi-cuadrado/grados de libertad (CMIN/DF) sea menor que 3. Así entonces, en la Tabla 22 se aprecia que solo el modelo 3 cumple esta condición. El Índice de Bondad de ajuste comparativo (CFI = ≥ 0.95 , valor recomendado) no resulta óptimo para ningún modelo, situación que se ratifica mediante el Índice de Tucker-Lewis (TLI), por cuanto desde la perspectiva de Escobedo et al., (2016) su valor mínimo aceptable es 0.9.

Tabla 22

Índices de ajuste de cada uno de los modelos de medida

Modelo	CMIN	DF	P	CMIN/DF	GFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
1	4986.64	252	.000	19.788	.563	.557	.595	.164	5082.64
2	777.86	247	.000	3.149	.906	.872	.885	.056	883.860
3	644.44	224	.000	2.87	.922	.891	.903	.052	748.442

Con respecto al Índice de Bondad de ajuste (GFI = ≥ 0.90 , valor recomendado por Escobedo et al., 2016), los modelos 2 y 3 se encuentran en un rango aceptable. En la misma dirección, al considerar los criterios propuestos por Ruiz et al. (2010) para la Raíz del Residuo Cuadrático promedio (RMSEA = < 0.08 , valor recomendado), también se puede establecer que los modelos 2 y 3 cumplen esta condición.

En conclusión, los indicadores de ajuste obtenidos por los tres modelos (Tabla 5) muestran que el modelo 1 (unidimensional) no es viable. Los modelos 2 y 3 cumplen solo algunos de los criterios. El modelo 3 obtuvo el valor más bajo en el Criterio de Información de Akaike (AIC) entre los tres modelos. Por tanto, se puede inferir que es el de mayor parsimonia (Escobedo et al., 2016).

5.4.3. Evidencias de validez basadas en la relación con otras variables

En este apartado se consignarán las evidencias de validez convergente a partir de medidas de otra variable psicológica positiva en el contexto organizacional (*engagement*) y la evidencia de validez discriminante se ha obtenido a partir de medidas de síntomas psicossomáticos y de problemas de salud mental.

5.4.3.1. Evidencias de validez convergente

Para obtener evidencia de validez convergente se trabajó con la segunda muestra de este estudio ($N = 428$), estos trabajadores respondieron el IPSICAP-24 y el UWES adaptado para población colombiana. Esta última prueba mide *engagement*, variable en la literatura sobre comportamiento organizacional positivo, que ha mostrado estar relacionada positivamente con capital psicológico (De Waal & Pienaar, 2013; Görgens-Ekermans & Herbert, 2013; Simons & Buitendach, 2013; Karatepe & Karadas, 2015; Li et al., 2018; Lorenz et al., 2016; Paek et al., 2015;). Todas las correlaciones, entre las respectivas dimensiones, y capital psicológico y *engagement*, son positivas y significativas ($p < 0.01$), como se indica en la Tabla 23. Estas correlaciones oscilan entre $r = 0.379$ (dedicación-autoeficacia) y $r = 0.66$ (IPSICAP total-UWES total), es decir, se ubican en un rango medio.

Tabla 23*Matriz de Correlaciones IPSICAP-24-UWES*

Constructo/Dimensión	1	2	3	4	5	6	7	8
1. UWES Vigor	1							
2. UWES Dedicación	,753**	1						
3. UWES Absorción	,756**	,730**	1					
4. UWES Total	,920**	,895**	,918**	1				
5. IPSICAP Esperanza	,560**	,489**	,486**	,562**	1			
6. IPSICAP Optimismo	,552**	,570**	,533**	,604**	,670**	1		
7. IPSICAP Resiliencia	,587**	,540**	,478**	,585**	,716**	,707**	1	
8. IPSICAP Autoeficacia	,510**	,379**	,442**	,490**	,583**	,530**	,597**	1
9. IPSICAP Total	,647**	,589**	,570**	,660**	,886**	,870**	,892**	,750**

5.4.3.2. Evidencias de validez discriminante

Con la tercera muestra, compuesta por 105 empleados de un colegio privado de la ciudad de Bogotá, se realizó la aplicación del IPSICAP-24 y el GHQ-28. Esta última prueba indaga sobre aspectos de salud física y mental, tales como: síntomas psicossomáticos, ansiedad y problemas de sueño, depresión y disfunción social. La evidencia ha demostrado que estos problemas de salud correlacionan de forma inversa con el capital psicológico (Avey, Reichard et al., 2011; Cassidy et al., 2014; Liu et al., 2013; Meseguer-de Pedro et al., 2017; Rahimnia et al., 2013).

En la matriz expuesta en la Tabla 24 se aprecia que todas las correlaciones obtenidas entre estas dos pruebas son inversas y significativas ($p < 0.01$, $p < 0.05$), esto último excepto para el caso de la correlación entre esperanza y disfunción social ($r = -0.121$), y autoeficacia y depresión ($r = -0.104$). Entre los coeficientes significativos, el valor más alto ($r = -0.504$) corresponde a la correlación entre el IPSICAP-24 total y el GHQ-28 total, mientras que el más bajo ($r = -0.21$) se produjo en la bina disfunción social y resiliencia.

Tabla 24*Matriz de Correlaciones IPSICAP-24-GHQ-28*

Pruebas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. GHQ Psicósomáticos	1								
2. GHQ Ansiedad	,710**	1							
3. GHQ Disfunción social	,478**	,508**	1						
4. GHQ Depresión	,257**	,480**	,373**	1					
5. GHQ Total	,845**	,911**	,721**	,592**	1				
6. IPSICAP Esperanza	-,263**	-,358**	-,121	-,488**	-,377**	1			
7. IPSICAP Optimismo	-,404**	-,428**	-,276**	-,333**	-,467**	,515**	1		
8. IPSICAP Resiliencia	-,407**	-,333**	-,210*	-,281**	-,402**	,516**	,597**	1	
9. IPSICAP Autoeficacia	-,346**	-,228*	-,248*	-,0104	-,309**	,336**	,445**	,439**	1
10. IPSICAP Total	-,449**	-,443**	-,266**	-,413**	-,504**	,794**	,838**	,823**	,645**

5.5. Discusión

En general, el análisis de las propiedades psicométricas del IPSICAP-24 demuestra que es un instrumento con niveles de confiabilidad adecuados. También se encontró evidencia de validez convergente y discriminante. Con respecto a las evidencias de validez basada en la estructura de la prueba se hace necesario generar más investigación para fortalecerla. Adicionalmente, es pertinente mencionar que en un estudio anterior se estableció que el IPSICAP cuenta con evidencia de validez basada en el contenido de la prueba (Delgado-Abella et al., 2018).

La primera hipótesis “la confiabilidad del IPSICAP se ubicará en un rango entre medio y alto” se cumplió pues los valores del Alfa de Cronbach oscilaron entre .71 y .93. Además, la consistencia interna de la prueba presenta correlaciones entre las binas formadas por las cuatro escalas constitutivas del IPSICAP-24 (Tablas 23 y 724 que son directas y

significativas ($p < 0.01$), pero exhiben valores medios, lo que implica ausencia de multicolinealidad y refuerza la noción de que forman parte de un mismo constructo (Meseguer-de Pedro et al., 2017; Omar et al., 2014).

Otro aspecto relacionado con esta primera hipótesis es la amplia y variada muestra de trabajadores colombianos pertenecientes a tres organizaciones distintas ($N = 1517$, $N = 428$ y $N = 105$), provenientes de diferentes sectores sociodemográficos y económicos, que permiten asegurar cierta heterogeneidad que puede actuar en favor de la consistencia interna de la prueba (Bandalos, 2018), al igual que el tamaño muestral grande (Abdelmoula et al., 2015). Con respecto a las medidas de confiabilidad, los coeficientes Alfa de Cronbach para optimismo ($\alpha = 0.78$) y autoeficacia ($\alpha = 0.71$) podrían considerarse adecuados, como lo sostienen Nunnally y Bernstein (1994); este mismo coeficiente para las escalas de esperanza ($\alpha = 0.84$) y resiliencia ($\alpha = 0.83$) resultaría óptimo de acuerdo con Tavakol y Dennick (2011), quienes afirman que un alto valor Alfa (> 0.9) podría sugerir redundancias y llegar a indicar que el tamaño de la prueba debería ser menor.

Con respecto a las evidencias de validez basadas en la estructura interna de la prueba, las dos hipótesis sobre este aspecto (H2 y H3) se cumplieron parcialmente porque inicialmente se realizó un ACP que resultó de gran utilidad para depurar el IPSICAP original de 36 ítems, pues permitió observar que los ítems inversos que contenía este instrumento no miden directamente el constructo positivo, y por tal razón fueron eliminados. Por ejemplo, se pudo apreciar que un ítem como “He tenido que renunciar a trabajos donde constantemente había cambios” no representa una medida inversa de resiliencia, sino de otro constructo no identificado, probablemente adaptación al cambio, o más específicamente, inadaptación y/o intención de cambiar de trabajo. Es pertinente recordar aquí que una característica distintiva

de la resiliencia es la habilidad para adaptarse a los cambios (García-Día et al., 2013; Lester et al., 2018; Rees et al., 2015; Robertson et al., 2015; Soler-Sánchez et al., 2016). Este hallazgo confirma la postura de Peterson y Chang (2003) quienes, a partir de sus investigaciones sobre optimismo y pesimismo, afirman que constructos opuestos positivos y negativos no constituyen extremos de un mismo continuo; por el contrario, son bastante divergentes y poseen diferentes antecedentes, dimensiones y resultados.

No obstante, la estructura factorial resultante (tabla 21) generó una agrupación de ítems no consistente con la conceptualización de los constructos de primer orden que conforman el capital psicológico. Por ejemplo, en el primer factor se ubican diez ítems: siete que miden aspectos específicos del constructo esperanza y tres que corresponden a situaciones en las cuales la persona estaría haciendo atribuciones de causalidad: “creo que los objetivos alcanzados en el trabajo se deben a mi buen desempeño”, “pienso que el cargo que ocupó en la empresa me lo he ganado con esfuerzo y dedicación” y “aún en momentos de dificultad creo que es posible un futuro mejor”. El concepto de optimismo dentro del contexto del capital psicológico es “hacer atribuciones de causalidad positivas acerca de los sucesos presentes y futuros” (Luthans et al., 2007b). En el segundo y tercer factor se presentan agrupaciones que combinan ítems que miden aspectos específicos de optimismo, resiliencia y autoeficacia. En los cuatro capítulos anteriores de esta tesis se ha aportado evidencia de la consistencia teórica del constructo capital psicológico y por tanto, la posibilidad de reconfigurar su estructura conceptual a partir de estos resultados no es viable para el IPSICAP.

Las cuatro hipótesis restantes (H4, H5, H6 y H7) tienen que ver con las evidencias de validez basadas en la relación con otras variables. Los resultados obtenidos indican que el

capital psicológico, evaluado mediante el IPSICAP-24, presenta correlaciones significativas con otros instrumentos de medida como son el UWES y el GHQ-28. Por una parte, el IPSICAP-24 (Tabla 23) se relaciona de forma directa y significativa ($p < 0.01$) con el constructo *engagement* y sus tres componentes: vigor, absorción y dedicación, medidos a través del UWES. Esto aporta evidencia de validez convergente para el IPSICAP-24. Este hallazgo está en consonancia con varias investigaciones: Simons y Buitendach (2013) reportaron relaciones positivas y significativas entre capital psicológico (PCQ), *engagement* (UWES) y compromiso laboral (Organisational Commitment Questionnaire, OCQ); De Waal y Pienaar (2013), con un estudio longitudinal, probaron que el *engagement* (UWES) precede al capital psicológico (medidas independientes para cada componente); y Görgens-Ekermans y Herbert (2013), en un estudio dirigido a probar la validez interna y externa del PCQ-24, también hallaron correlaciones directas significativas entre capital psicológico y *engagement*. En Corea, Paek et al. (2015) sugieren que el *engagement* (UWES-9) actúa como mediador parcial sobre el efecto del capital psicológico (PCQ-24) sobre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional afectivo, estas dos últimas variables fueron medidas con ítems provenientes de varias escalas. En una muestra de la industria hotelera, Karatepe y Karadas (2015) encontraron que los empleados con alto capital psicológico (PCQ-24) también mostraban altos niveles de *engagement* (UWES); Lorenz et al. (2016) aportan información sobre correlaciones positivas y significativas entre el capital psicológico (CPC-12) y *engagement* (UWES). Por último, Li et al. (2018), en empresas de alta tecnología, informan que el capital psicológico (PCQ-24) predice positivamente el *engagement* de los empleados (UWES). Por otra parte, adicionalmente, en este estudio también se encontró evidencia de validez divergente para el IPSICAP-24 (Tabla 24). Se obtuvieron correlaciones inversas y significativas entre esta prueba y el GHQ-28, este último es un cuestionario de autoaplicación

sobre síntomas psicossomáticos, ansiedad y problemas de sueño, depresión y disfunción social. La literatura confirma este hallazgo en varias investigaciones, como Avey, Reichard et al. (2011), quienes presentaron resultados donde el capital psicológico (PCQ-24) correlaciona negativamente con estrés y ansiedad, medidas a través de Depression, Anxiety, and Stress Scale. Por su parte, Cassidy et al. (2014) usando el PCQ-24, el GHQ-12 y The Perceived Stress Scale (PSS), encontraron correlaciones negativas significativas entre cada uno de los cuatro componentes del capital psicológico y las medidas de salud mental negativa y estrés percibido. De igual manera, Rahimnia et al. (2013) informan sobre correlaciones negativas significativas entre capital psicológico (PCQ-24) y las medidas proporcionadas por Depression, Anxiety, and Stress Scale. Liu et al. (2013) también comunican una asociación significativa entre capital psicológico (PCQ-24) y síntomas depresivos (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale, CES-D). Como parte del proceso de validación del OREA, Meseguer-de Pedro et al. (2017) reportaron correlaciones negativas entre capital psicológico y las medidas arrojadas por el GHQ-12 sobre síntomas psicossomáticos.

El presente estudio nos deja otras importantes preguntas de investigación. Por un lado, las correlaciones entre esperanza y disfunción social ($r = -0.121$), y autoeficacia y depresión ($r = -0.104$) no son significativas; este resultado no coincide con lo reportado en el párrafo anterior, razón por la cual se llama la atención sobre la necesidad de generar investigación que ayude a explicar esta situación. Por otro lado, también surge la necesidad de ahondar sobre la naturaleza diferencial de los constructos positivos y sus opuestos negativos, siguiendo la línea de las investigaciones sobre optimismo/pesimismo (Peterson & Chang, 2003) y esperanza/desesperanza (Huen et al., 2015), que los asumen, en cada caso, como constructos diferentes pero relacionados.

Adicionalmente, como futuras investigaciones, sería conveniente aplicar el IPSICAP-24 en otros países, y así ver cómo se podrían generalizar los resultados. Por último, sería interesante utilizar otras metodologías, como la multinivel, que nos permitiera analizar estas variables desde la óptica individual, grupal u organizacional. También se recomienda hacer trabajos longitudinales con el fin de ver la influencia de causalidad a través del tiempo, por una parte, observando las dimensiones de la variable de capital psicológico y, por otra parte, observando la relación en el tiempo entre capital psicológico y las otras dos variables, *engagement* y percepción de salud.

Entre las limitaciones de la presente investigación se encuentra que el IPSICAP-24 es una medida de autoreporte, y las tres muestras están conformadas por trabajadores colombianos, por lo que se recomienda trabajar posteriormente con otros datos como: medidas fisiológicas, rendimiento con datos objetivos, bajas laborales, absentismo, etc., y también con muestras de otros países para aumentar la posibilidad de generalización de sus resultados y el desarrollo de estrategias de medición del capital psicológico basadas en la evidencia.

CAPITULO 6.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES GENERALES

CAPITULO 6. DISCUSION Y CONCLUSIONES GENERALES

6.1. Discusión general

Esta tesis doctoral ha tenido como propósito contribuir a la investigación sobre el capital psicológico en Colombia, mediante el estudio a profundidad del papel del constructo en la relación con otras variables, sus formas de medición y la búsqueda de medidas óptimas para la región, bajo una óptica transcultural. Para ello, atendiendo a los objetivos de esta tesis, concretamente se realizaron dos investigaciones teóricas y una investigación psicométrica. En este apartado se discutirán los principales resultados de estas tres investigaciones a la luz de sus principales antecedentes teóricos y empíricos.

La primera investigación documental sobre el capital psicológico y su interacción con otras variables tuvo por finalidad identificar si, tras la documentación de las interesantes teorías sobre el capital psicológico y sus variables constitutivas expuestas en el segundo capítulo de esta tesis, este constructo realmente tendría evidencia empírica contundente para seguir adelante el camino en pro de la búsqueda de acciones concretas para su estudio y desarrollo en la región.

Al hacer el análisis de las investigaciones de carácter teórico previas a la realizada en esta tesis, no son muchos los estudios que se han llevado a cabo en este sentido. Entre los metaanálisis se encuentran los trabajos de Avey, Reichard et al. (2011), quienes encontraron principalmente estudios de corte correlacional que reportaron relaciones positivas significativas entre capital psicológico y actitudes positivas en el ámbito laboral, así como relaciones negativas con actitudes desfavorables hacia el trabajo. Por la misma línea se ubica el estudio de Kong, et al. (2018) cuyo hallazgo se refiere mayormente a artículos sobre el rol

de antecedente y consecuente del capital psicológico con variables de los niveles grupal y organizacional del capital psicológico.

En contraste, la revisión sistemática consignada en el capítulo tres de esta tesis encontró abundantes publicaciones que documentan el papel de mediador y moderador del capital psicológico con una gama bastante amplia de variables, entre las que sobresalen aquellas ubicadas en los tres niveles del comportamiento organizacional, con una participación mayoritaria del liderazgo. Al explorar las posibles razones para estas diferencias en cuanto a los hallazgos se encuentra, por una parte, el estudio de Avey, Reichard et al. (2011) fue realizado apenas cuatro años después de la postulación que hicieran Luthans et al., (2007a, 2007b) del entonces nuevo constructo capital psicológico. En consecuencia, la investigación estaba en una etapa de desarrollo incipiente y hasta ahora se estaba explorando el nivel correlacional. Sin embargo, Kong, et al. (2018) siete años después encuentra investigación alojada en el mismo nivel descriptivo correlacional, pero su interés investigativo sobre capital psicológico estuvo centrado en su relación con la sostenibilidad.

La primera revisión sistemática (2010-2020) de esta tesis muestra que la investigación realizada reporta la existencia de una nutrida evidencia para afirmar que el capital psicológico es un constructo de segundo orden que actúa principalmente como mediador y moderador en las relaciones entre variables del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano.

Quizá el hallazgo más importante de esta revisión sistemática es la confirmación empírica del *modus operandi* del capital psicológico: actúa como potencializador de resultados individuales, grupales y organizacionales positivos y como inhibidor de aquellos

negativos. Esta forma de actuación del constructo se produce en los cuatro papeles estudiados: antecedente, consecuente, mediador y moderador.

Por otra parte, uno de los hallazgos más sorprendentes tiene que ver con la total ausencia de investigaciones realizadas en América Latina reportadas en la muestra documental objeto de estudio. Ante esto, por supuesto, resulta necesario realizar otras revisiones sistemáticas utilizando diferentes bases de datos para ampliar la muestra, pero principalmente se requiere impulsar la investigación empírica sobre capital psicológico en las organizaciones de la región.

Al generar investigación “*hecha en casa*”, se tendría evidencia para corroborar si las condiciones socioculturales inciden sobre el comportamiento del constructo o si, por el contrario, se replican los hallazgos. Para ello habría que asegurar, en primer lugar, la idoneidad de las mediciones que se realicen porque es a partir de ellas que se toman decisiones sobre los resultados de las investigaciones científicas, las estrategias de intervención a utilizar en el terreno de la psicología aplicada y hasta las políticas de desarrollo humano en las organizaciones.

Con base en este razonamiento, se decidió hacer la revisión sistemática objeto del cuarto capítulo de esta tesis doctoral sobre la evaluación del capital psicológico y sus componentes.

Con respecto a la evaluación de la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia, se encontró que la medición en cada uno de estos constructos tiene una historia bastante fructífera en diferentes poblaciones, regiones y campos de la psicología. La mayor parte de los desarrollos psicométricos al respecto está dentro de los terrenos de la psicología

clínica y se han orientado a las personas a lo largo de todo su ciclo vital. Es importante anotar que la presencia de instrumentos de evaluación de estas cuatro variables en el campo de la psicología organizacional es nula.

La evaluación del capital psicológico como tal tiene una historia bastante diferente, dado que el constructo nació en el seno del comportamiento organizacional positivo (Luthans et al., (2007, 2007b). A diferencia de la evaluación de las cuatro variables constitutivas del constructo, los instrumentos de medición del capital psicológico orientado a poblaciones diferentes a la trabajadora son bastante escasos, solo han surgido algunas en el sector educativo (Afzal, et al., 2018; King & Caleon, 2020; Lee et al., 2016; Martínez, et al., 2019; Schönfeld & Mesurado, 2020; Mazzetti, et al., 2018).

En el contexto organizacional, el instrumento más utilizado a nivel mundial es el PCQ-24 (Luthans, et al., 2007a, 2007b; Luthans, Avolio et al., 2007) y su versión breve, el PCQ-12 (Avey, Avolio & Luthans, 2011). Estas dos herramientas han sido adaptadas a varios países (tablas 15 y 16) y su uso está bastante generalizado.

Volviendo a la mirada transcultural y de acuerdo con lo expresado por Omar et al., (2014) acerca de “*disponer de medidas que reflejen la idiosincrasia del lugar donde se las aplique*” (p. 316), se han creado algunas medidas alternas al PCQ alrededor del mundo (Afzal, et al., 2018; Delgado-Abella et al., 2013, 2018; Lorenz, et al., 2016; Mazzetti, et al., 2018; Meseguer-De Pedro, et al., 2017; Omar, et al., 2014).

En concordancia con Luthans et al. (2007b), bajo la convicción de que la medición siempre ha estado en el corazón de la investigación científica y sus aplicaciones, el quinto capítulo de esta tesis se dedicó al estudio de las propiedades psicométricas del Instrumento

para evaluar capital psicológico en las organizaciones IPSICAP-24 (Delgado-Abella & Mañas-Rodríguez, 2019).

Los resultados indican que el IPSICAP-24 es un instrumento con niveles de confiabilidad adecuados, y posee suficiente evidencia de validez convergente y discriminante. No obstante, las evidencias de validez basada en la estructura de la prueba requieren más investigación para fortalecerla. Un estudio previo reportó que el IPSICAP mostró evidencia de validez basada en el contenido de la prueba (Delgado-Abella et al., 2018).

Los hallazgos de esta tesis confirman la importancia del capital psicológico en el contexto organizacional, su potencia explicativa y su capacidad para generar efectos deseables en el mundo del trabajo y de las organizaciones. Se ha subrayado la necesidad de desarrollar instrumentos de medida que interpreten adecuadamente las culturas en las cuales se utilizan y se ofrece el IPSICAP-24 como insumo para desarrollar investigación, primero de carácter psicométrico con otras muestras y después, como herramienta para generar conocimiento y fortalecimiento del talento humano en las organizaciones colombianas.

6.2. Conclusiones generales

A través de los cinco capítulos previos en esta tesis se ha hecho un recorrido por diferentes aristas del constructo capital psicológico. En primer lugar, se trabajó el tema de su corta pero nutrida evolución histórica. Después se avanzó en lo concerniente a conceptualización y fundamentación teórica. El capítulo tres se dedicó a documentar el sustento empírico. Posteriormente se hizo necesario profundizar en aspectos de la evaluación para dar paso a la investigación de carácter psicométrico que se presenta en el capítulo quinto.

En este último apartado de conclusiones generales también se hará el mismo recorrido haciendo énfasis en los principales hallazgos, la generación de nuevas preguntas de investigación, los alcances y limitaciones de este estudio.

Para iniciar, la historia dejó ver que la psicología positiva no es el único campo del conocimiento que se ocupa de los aspectos buenos y bellos de los seres humanos. Ha quedado claro que este interés siempre ha sido una vertiente de conocimiento para la humanidad desde la filosofía y la misma psicología. Quizá en este tiempo ha florecido una iniciativa como la que impulsa la psicología positiva simplemente porque el *Zeitgeist* de la época le ha favorecido, sin ignorar claro está sus comprobados avances y aportes al conocimiento. El gran mérito de la psicología positiva está entonces en la sistematización, constancia, continuidad y estructuración de programas de investigación conducentes a un cuerpo de conocimiento cada día más nutrido, y con aplicaciones a las diversas áreas y públicos de la psicología científica en todo el mundo.

Con respecto al capital psicológico, el tradicional debate estado-rasgo ha encontrado posturas que flexibilizan su polarización. Por una parte, el hallazgo de las neurociencias en torno a la plasticidad cerebral aporta evidencia en torno a la posibilidad de cambio en los rasgos, hasta ahora considerados inmodificables en el curso de la vida (Youssef-Morgan, 2014). Adicionalmente, la capacidad de modificación del capital psicológico mediante intervenciones es contraria a las posturas que identifican como rasgos los componentes del constructo.

Sin embargo, la verdadera naturaleza de los componentes del capital psicológico aún no ha sido develada totalmente. Una posibilidad que está por explorarse es que la solución a este debate no tiene que ser lineal, sino que puede tener perspectivas más complejas. Es decir,

esta discusión puede ir más allá de clasificar una variable como estado o rasgo, o en el mejor de los casos, ubicarla en un continuo de cuatro o más puntos como el propuesto por Luthans et al., (2010). Es posible que la condición de estado o rasgo de cada uno de los cuatro componentes del capital psicológico, y por ende del constructo mismo, involucre múltiples variables que interactúen bajo patrones que aún no conocemos. Podría haber personas para quienes estas variables se comporten como estados o rasgos dependiendo de su genética, su historia previa de aprendizaje, sus contextos familiares y sociales, su estructura de personalidad o su capacidad de autodeterminación, por ejemplo.

Otra interesante reflexión que emerge a partir de la literatura revisada en esta tesis está relacionada con el capital psicológico como constructo de segundo orden. La evidencia ha demostrado que, al interactuar con variables relevantes del contexto organizacional, es capaz de explicar más varianza que la sumatoria simple de sus componentes. Este hecho requiere dilucidación. Es decir, debemos preguntarnos: ¿cuáles son los mecanismos o procesos que suceden al interior del constructo? ¿Cómo se produce tal grado de complementariedad y sinergia entre sus componentes, que le permite potenciar resultados positivos y mitigar efectos negativos, actuando como mediador y moderador en gran cantidad de variables del comportamiento organizacional? ¿Cómo interactúan los componentes entre sí?, ¿habrá patrones de funcionamiento interno dependiendo de su rol como mediador o moderador?, tales patrones dependerán del tipo de variables?, ¿o de la naturaleza psicológica de las mismas?, ¿o del tipo de muestra (género, edad, nivel educativo, nivel jerárquico, ocupacional, tipo de organización- cultura, clima, liderazgo, etc.)?

Hasta ahora la respuesta a los interrogantes del párrafo anterior se han planteado desde la investigación y la teoría. Empíricamente la tendencia es poner a prueba modelos

conceptuales sofisticados que reflejan las dinámicas humanas y organizacionales de una forma más cercana a la realidad. Estos modelos, cada día más complejos, encuentran gran ayuda en los esquemas explicativos más flexibles que brindan los diversos efectos de mediación y moderación, acompañados de la estadística que les sustenta (Ato & Vallejo, 2011).

Estas posibilidades de modelización permiten tender puentes de concretización con las teorías que soportan el constructo, a saber, las caravanas de recursos (Hobfoll, et al., 2018), la teoría de ampliar y construir emociones positivas de Frederickson (2003) y las perspectivas del contagio emocional de Hatfield, et al. (1993). Esta tendencia sin duda contribuirá también a comprender mejor lo que se ha llamado la “caja negra” del capital psicológico, es decir, explicar el funcionamiento interno del constructo o patrones de interacción entre sus componentes.

En la misma dirección, en los estudios de mediación del capital psicológico con el liderazgo como variable independiente, hace sentido lo postulado por Westman (2001) sobre la empatía como mecanismo explicativo de las caravanas de recursos de Hofboll (1989), por una parte; y, por la otra, el fenómeno de contagio emocional (Hatfield et al., 1993), arrastre emocional (Co[^]te[^], 2005) y transferencia de estados de ánimo (Sy, Co[^]te[^] & Saavedra, 2005).

Teniendo como marco general la *teoría de la conservación de recursos* (TCR) de Hobfoll (2002), esta riqueza de interacciones significativas del capital psicológico con variables positivas (relación directa) y variables negativas (relación inversa) tan variadas permite pensar que más allá de la naturaleza particular de estas variables, cuando se combinan con el capital psicológico, éste efectivamente actúa como un paquete de recursos psicológicos que tiene la posibilidad de potenciar otros recursos psicológicos formando caravanas.

En este orden de ideas, de acuerdo con la misma teoría y acogiendo el concepto de *conductos de las caravanas de recursos (Resource caravan passageways)*, Hobfoll (2011) hace énfasis en el papel de las organizaciones como entornos responsables de proveer las condiciones ecológicas, sociales y ambientales propicias para crear de forma adecuada estas vías o conductos, es decir, la capacidad del capital psicológico para actuar como una caravana de recursos efectiva, en su papel de mediador o moderador, dependería en buena parte de que la organización sea saludable.

Es esta dirección, las variables con las que interactúa el constructo se alojan en los tres niveles del comportamiento organizacional, de manera muy variada y significativa. Este hallazgo constituye una importante evidencia empírica de la enorme potencialidad del capital psicológico como “multiplicador de recursos psicológicos” y “variable puente” para el logro de una amplia gama de objetivos en las organizaciones y en las personas. El capital psicológico puede actuar como facilitador de la mitigación de los efectos negativos y propagador de los efectos positivos de las variables del comportamiento organizacional en sus tres niveles. En consecuencia, podría pensarse que es un constructo con un potencial importante de apalancamiento para impulsar cambios en la dirección deseada para el desarrollo, bienestar y desempeño de las personas en las organizaciones. En este sentido, hay suficiente evidencia para afirmar que, al entrenar en capital psicológico a los colaboradores, especialmente a los líderes, se tendría la potencialidad de incidir sobre gran número de variables del comportamiento organizacional.

Sin embargo, aunque existe conocimiento disponible que evidencia la potencia explicativa del constructo y su capacidad para incidir significativamente sobre importantes variables de resultado en el contexto organizacional, es sorprendente la casi nula presencia

de investigación sobre capital psicológico en Colombia y Latinoamérica. En contraposición a esto, de acuerdo con los resultados de las revisiones sistemáticas realizadas en esta tesis, la mayor parte (68%) de la investigación sobre la interacción del capital psicológico con otras variables tiene su origen en países orientales.

Un aspecto que amerita ser investigado en nuestra región es la real probabilidad de generalización del conocimiento generado en latitudes tan ajenas al contexto histórico y sociocultural colombiano. Esto debido a que las dinámicas sociales y humanas que son propias de cada pueblo inciden en su percepción e interpretación de las experiencias. Es decir, la vivencia de aspectos como la esperanza, la resiliencia, el optimismo y la autoeficacia posiblemente estén permeados por aspectos distintos dependiendo de circunstancias globales y locales.

Por tanto, es urgente fortalecer la investigación transcultural al respecto en Colombia y Latinoamérica. Esto en consideración al enorme déficit de investigación propia sobre estos temas vitales para el talento humano de nuestras organizaciones. Esta situación conduce a generalizar en nuestro territorio los hallazgos de estudios foráneos sin tener en cuenta aspectos de la cultura que al parecer funcionan de forma diferente.

Una costumbre generalizada en nuestras latitudes consiste en utilizar instrumentos de medición de variables psicológicas elaborados en Europa y Estados Unidos. Es más, la “mejor práctica” que a veces se recomienda para países del mal llamado tercer mundo es, en el mejor de los casos, adaptar estas herramientas de evaluación. En otras ocasiones se usan, para fines investigativos o en el contexto organizacional, simples traducciones sin más gestión psicométrica que el reporte de algún coeficiente de confiabilidad tomado de la misma muestra. Muchas veces se desalientan las iniciativas de desarrollar pruebas originales.

Es hora de emanciparnos intelectualmente, al menos en lo que se refiere al desarrollo de instrumentos de evaluación de variables psicológicas. Es necesario fortalecer el diálogo entre culturas, ya que, muchas veces la comunicación en las comunidades científicas globales tiende a ser unilateral. La costumbre es asumir que viene de Europa y Norteamérica es automáticamente bueno, casi no se cuestiona y no se incentiva el desarrollo de herramientas que interpreten adecuadamente la cultura.

Ahora bien, un elemento que debe reconocerse como determinante en el tema que nos ocupa es la validez de las medidas a partir de las cuales se ha construido el conocimiento aquí expuesto. En otras palabras, dependiendo de cada región del mundo, de cada continente, país y tipo de población, ¿realmente se ha medido lo que se pretendió medir? Esta pregunta surge luego de observar que en varios de los estudios aquí reportados se utilizó como instrumento de medida del capital psicológico la traducción de una herramienta que es adecuada para su país de origen, pero nada garantiza que sin una adaptación cultural psicométricamente robusta produzca resultados válidos en todas las latitudes del planeta. Aunque casi todos estos estudios reportan adecuados coeficientes de confiabilidad de las mencionadas traducciones, es claro que tales indicadores no son suficientes para asegurar mediciones idóneas del constructo.

En este punto es vital recordar que la medición es un elemento fundamental de la investigación científica y sus aplicaciones. Contar con instrumentos de evaluación válidos y confiables para medir constructos propios del del ámbito laboral es lo que realmente hace que el campo del comportamiento organizacional positivo sea considerado científico y le sea posible alcanzar niveles adecuados de explicación, predicción y control (Luthans et al., 2007).

A partir de las revisiones sistemáticas llevadas a cabo en la presente tesis se observó que el PCQ-24 y el PCQ-12 son los instrumentos más usados en el mundo para evaluar capital psicológico y han sido usados en los cinco continentes. No obstante, han surgido nuevas medidas del capital psicológico en varios países para suplir necesidades particulares de investigación y uso en las organizaciones (Afzal, et al., 2018; Delgado-Abella et al., 2013, 2018; Lorenz, et al., 2016; Mazzetti, et al., 2018; Meseguer-De Pedro, et al., 2017; Omar, et al., 2014).

Estos instrumentos alternativos al PCQ se han desarrollado debido a la necesidad de “*disponer de medidas que reflejen la idiosincrasia del lugar donde se las aplique*” (Omar et al., 2014, p. 316) y debido también a otra necesidad relacionada con la validez de contenido de algunos ítems del PCQ que se orientan principalmente a niveles jerárquicos y ocupacionales medios y altos (Meseguer-de Pedro et al., 2017).

Una de las columnas vertebrales de esta tesis ha sido la mirada al constructo desde las necesidades y oportunidades regionales. En ese orden de ideas, en el curso del desarrollo progresivo de cada capítulo se tuvo la oportunidad de clarificar la necesidad de un punto de partida, en materia de investigación y posible intervención. Como aporte empírico en esta tesis, se optó por generar una solución de carácter psicométrico que pueda contribuir a la generación de conocimiento teórico y aplicado a partir de hallazgos válidos y confiables sobre capital psicológico en nuestro territorio. En concreto, se trata del estudio psicométrico del IPSICAP-24.

El análisis de las propiedades psicométricas del IPSICAP-24 permitió ofrecer una herramienta de evaluación del capital psicológico con adecuadas evidencias de consistencia interna y validez basada en la relación con otras variables. No obstante, las evidencias de

validez centrada en la estructura interna del test deben ser objeto de mayor investigación. Ya la validez centrada en el contenido de la prueba había sido documentada adecuadamente por Delgado-Abella et al., (2018).

Los resultados del ACP evidenciaron que los ítems inversos que contenía la versión inicial del IPSICAP tuvieron que ser eliminados y al ser revisados se pudo apreciar que no medían el constructo positivo. Este hallazgo confirma lo expuesto por Peterson y Chang (2003), quienes, a partir de sus investigaciones sobre optimismo y pesimismo, descubrieron que constructos opuestos positivos y negativos no constituyen extremos de un mismo continuo; por el contrario, son bastante divergentes y poseen diferentes antecedentes, dimensiones y resultados.

Por otra parte, con base en los resultados de la revisión sistemática presentada en el cuarto capítulo de esta tesis, se puede afirmar que el IPSICAP (Delgado-Abella, 2013) es el primer instrumento para evaluar capital psicológico (diferente al PCQ) que se ha reportado, ya que el CAPPSSI de Omar, et al., (2014) de origen argentino, apareció un año después de la primera publicación sobre el IPSICAP.

Aunque a lo largo de este apartado de conclusiones se han lanzado varios interrogantes que pueden dar inicio a futuras investigaciones, en este espacio se consignarán otras ideas al respecto.

En primer lugar, los datos de las revisiones sistemáticas contenidos en esta tesis constituyen un buen insumo para realizar varios metaanálisis que proporcionen información más precisa sobre las relaciones del capital psicológico, en calidad de mediador y moderador.

Esto para contribuir con el conocimiento de su verdadero alcance y potencialidades, en el campo de la disciplina científica y para las organizaciones.

Adicionalmente, conociendo el impacto positivo que el capital psicológico tiene sobre un gran número de variables clave para impulsar el desarrollo humano y organizacional, urge la necesidad de promover la investigación sobre este tema de países de América Latina, región altamente golpeada por la actual crisis mundial.

De igual manera, advirtiendo que es un instrumento nuevo es importante profundizar en el estudio de otros aspectos psicométricos en diversas muestras y en combinación con otras variables.

Por último, se considera necesario crear alianzas universidad-empresa-estado para llevar a cabo investigaciones a gran escala que reporten utilidad a la academia, al sector real de la economía y al estado.

Entre las limitaciones del estudio se han encontrado algunas, principalmente de carácter metodológico. La primera de ellas tiene que ver con los participantes de los estudios psicométricos presentados en esta tesis. Las tres muestras son de la ciudad de Bogotá únicamente, lo cual disminuye las posibilidades de generalización de los resultados de este estudio.

También en la obtención de datos se tuvieron algunas dificultades, pues las organizaciones no son muy dadas a permitir este tipo de evaluaciones a sus empleados por considerarlos sensibles. Los directivos temen que se generen expectativas que no puedan cumplir y adicionalmente, tampoco quieren llegar a encontrar resultados distintos a los que desearían para sus respectivas organizaciones.

Para el caso de las revisiones sistemáticas sobre capital psicológico, la búsqueda se restringió solo a tres bases de datos. Esto puede limitar los alcances de las conclusiones derivadas de esas investigaciones teóricas.

En Colombia, la psicología positiva en el campo organizacional cuenta con un número muy reducido de investigadores interesados en este campo, lo que dificulta un poco la generación de alianzas para impulsar el desarrollo de la temática en la región.

Para cerrar, conviene traer de nuevo las palabras de Barbara Frederickson (2013, p.2) cuando dice que *“para que la psicología sea tomada en serio como ciencia, no solo requiere ser rigurosa y objetiva siguiendo los principios del método científico, sino también siendo rigurosa y objetiva para enfrentar problemas graves como la enfermedad mental, la violencia o el ostracismo social”*.

Específicamente en el actual momento histórico caracterizado por la incertidumbre e inestabilidad causada por la pandemia de la Covid-19 y tantos otros males que aquejan a nuestra sociedad enferma, la investigación y aplicación de conocimiento derivado del capital psicológico podrían contribuir positivamente a la recuperación de la salud mental de las personas y a la reactivación de la economía mediante el desarrollo de programas al interior de las organizaciones.

REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud* (1ra ed.). Editorial Síntesis.
- Abasi, M. H., Eslami, A. A., Rakhshani, F., & Shiri, M. (2016). A self-efficacy questionnaire regarding leisure time physical activity: Psychometric properties among Iranian male adolescents. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21(1), 20-28.
<https://doi.org/10.4103/1735-9066.174751>
- Abbasi, S., Kamal, A., & Masood, S. (2020). Translation and validation of psychological capital questionnaire. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(1), 209-225.
<https://doi.org/10.33824/PJPR.2020.35.1.12>
- Abdelmoula, M., Chakroun, W., & Akrouf, F. (2015). The effect of sample size and the number of items on reliability coefficients: Alpha and ρ : A meta-analysis. *International Journal of Numerical Methods and Applications*, 13(1), 1-20.
https://doi.org/10.17654/IJNMAMar2015_001_020
- Abdi, N., & Asadi-Lari, M. (2011). Standardization of three hope scales, as possible measures at the end of life, in Iranian population. *Iranian Journal of Cancer Prevention*, 4(2), 71-77. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=203829>
- Abdullah, M. F. I. L., Hami, R., Appalanaidu, G. K., Azman, N., Shariff, N. M., & Sharif, S. S. M. (2018). Validation of the Malay version of the Snyder Hope Scale among

- Malaysian cancer patients. *Journal Sains Kesihatan*, 16(1), 95-102.
<https://doi.org/10.17576/Jskm-2018-1601-12>
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & 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>
- Adachi, T., Enomoto, K., Yamada, K., Inoue, D., Nakanishi, M., Takahashi, N., Nishigami, T., & Shibata, M. (2019). Evaluating the psychometric properties of two-item and four-item short forms of the Japanese pain self-efficacy questionnaire: A cross-sectional study. *Journal of Anesthesia*, 33(1), 58-66. <https://doi.org/10.1007/s00540-018-2583-8>
- Adachi, T., Nakae, A., Maruo, T., Shi, K., Shibata, M., Maeda, L., Saitoh, Y., & Sasaki, J. (2014). Validation of the Japanese version of the pain self-efficacy questionnaire in Japanese patients with chronic pain. *Pain Medicine*, 15(8), 1405-1417. <https://doi.org/10.1111/pme.12446>
- Aderibigbe, J. K., & Mjoli, T. Q. (2018). Psychological capital as a moderator in the relationship between occupational stress and organisational citizenship behaviour among Nigerian graduate employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), Article a1030. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1030>
- Adler, A. (2016). *Teaching well-being increases academic performance: Evidence from Bhutan, Mexico, and Perú* [Doctoral dissertation, University of Pennsylvania]. ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://repository.upenn.edu/dissertations/AAI10190088/>

- Afzal, A., Atta, M., & Malik, N. I. (2018). Development and validation of Anila Psychological Capital Scale (APS) for Pakistani adolescents. *Journal of Behavioural Sciences*, 28(2), 53-66. http://pu.edu.pk/images/journal/doap/PDF-FILES/04_v28_2_18.pdf
- Agarwal, P., & Farndale, E. (2017). High-performance work systems and creativity implementation: The role of psychological capital and psychological safety. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 440-458. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12148>
- Alali, T. (2017). Psychometric properties of the Arabic version of adult hope scale. *European Psychiatry*, 41(S1), S793-S793. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2017.01.1523>
- Alarcón, R., Cerezo, M. V., Hevilla, S., & Blanca, M. J. (2020). Psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale in women with breast cancer. *International Journal of clinical and health psychology*, 20(1), 81–89. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2019.11.001>
- Alcaldía de Bogotá [@Bogota]. (2020, agosto 24). La alcaldesa de Bogotá @ClaudiaLopez afirmó que con decisiones acertadas se lograron salvar miles de vidas: "Si no hubiéramos tomado [Video adjunto] [Twitter]. Twitter. <https://twitter.com/Bogota/status/1298036415557771264>
- Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., & Mitidieri, G. (2015). Psychometric properties of the Italian version of the psychological capital questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 149-159. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12103>
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality* (1st ed.). Holt, Rinehart & Winston.

- Aloba, O., Olabisi, O., & Aloba, T. (2016). The 10-Item Connor–Davidson Resilience Scale: Factorial Structure, Reliability, Validity, and Correlates Among Student Nurses in Southwestern Nigeria. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 22(1), 43–51. <https://doi.org/10.1177/1078390316629971>
- Alonso-Tapia, J., Garrido-Hernansaiz, H., Rodríguez-Rey, R., Ruiz, M., & Nieto, C. (2017). Personal factors underlying resilience: Development and validation of the resiliency questionnaire for adults. *International Journal of Mental Health Promotion*, 19(2), 104-117. <https://doi.org/10.1080/14623730.2017.1297248>
- Altmeier, D., Kempe, M., & Memmert, D. (2018). Stair self-efficacy questionnaire to test the ability of stair negotiation for older people. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 48(1), 40-47. <https://doi.org/10.1007/s12662-017-0483-y>
- Alvaro, C., Lyons, R. F., Warner, G., Hobfoll, S. E., Martens, P. J., Labonté, R., & 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>
- Amar, J. J. A., Utria, L. M. U., Llanos, R. A., González, M. B. M., & Romero, F. A. C. (2014). Construcción de la Escala de Factores Personales de Resiliencia (FPR-1) en mujeres víctimas del desplazamiento forzado en Colombia. *Universitas Psychologica*, 13(3), 853-864. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.cefp>
- Amat, S., Subhan, M., Jaafar, W. M. W., Mahmud, Z., & Johari, K. S. K. (2014). Evaluation and psychometric status of the brief resilience scale in a sample of Malaysian international students. *Asian Social Science*, 10(18), 240-245. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n18p240>

- American Psychological Association APA. (2010). *Diccionario conciso de psicología* (1a ed). Editorial El Manual Moderno.
- Andújar, R. C. (2012). Aplicaciones del modelo de Rasch en el desarrollo de una escala para medir optimismo aprendido en una muestra de empleados de la región norte de Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(1), 33-45. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/126>
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Pina e Cunha, M. (2017). Reliability and construct validity of the Portuguese version of the Psychological Capital Questionnaire. *Psychological reports*, 120(3), 520-536. <https://doi.org/10.1177/0033294116686742>
- Anwar, A., Abid, G., & 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>
- Arasli, H., Arici, H. E., & Ilgen, H. (2019). Blackbox between job crafting and job embeddedness of immigrant hotel employees: A serial mediation model. *Economic research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 3935-3962. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1678500>
- Arnau, R. C., Martínez, P., de Guzmán, I. N., Herth, K., & Konishi, C. Y. (2010). A Spanish-language version of the Herth Hope Scale: Development and psychometric evaluation in a Peruvian sample. *Educational and Psychological Measurement*, 70(5), 808-824. <https://doi.org/10.1177/0013164409355701>

- Askeland, K. G., Hysing, M., Sivertsen, B., & Breivik, K. (2020). Factor structure and psychometric properties of the resilience scale for adolescents (READ). *Assessment*, 27(7), 1575-1587. <https://doi.org/10.1177/1073191119832659>
- Aswini, S., & Deb, A. (2019). Connor Davidson Resilience Scale and Flourishing Scale: Translation and Cultural Adaptation in Malayalam. *Journal of Psychosocial Research*, 14(2), 275-283. DOI:10.32381/JPR.2019.14.02.4
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ato, M., & Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología*, 27(2), 550-561. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/123201>
- Averill, J. R., Catlin, G., & Chon, K. K. (1990). *Rules of hope* (1st ed.). Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-1-4613-9674-1>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>
- Avey, J. B., Luthans, F., & 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., Luthans, F., & Youssef, C. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. <http://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J. B., Patera, J. L., & 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., & 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>
- Avey, J., Wernsing, T., & Mhatre, K. (2011). A longitudinal analysis of positive psychological constructs and emotions on stress, anxiety, and well-being. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(2), 216-228. <http://doi.org/10.1177/1548051810397368>
- Axboe, M. K., Christensen, K. S., Kofoed, P. E., & Ammentorp, J. (2016). Development and validation of a self-efficacy questionnaire (SE-12) measuring the clinical communication skills of health care professionals. *BMC medical education*, 16(1), 272-81. <https://doi.org/10.1186/s12909-016-0798-7>
- Aybas, M., & 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://search.proquest.com/openview/83266077b4b1b1dd87daf07cb18ea6b4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>

- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales De Psicología*, 30(1), 294-301. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Baek, H. S., Lee, K. U., Joo, E. J., Lee, M. Y., & Choi, K. S. (2010). Reliability and validity of the korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale. *Psychiatry investigation*, 7(2), 109–115. <https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.2.109>
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2019). Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>
- 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., & 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>
- Balsanelli, A., Sartore, C., Grossi, S., Alves, A. & Herth, K. (2010). Cultural adaptation and validation of the herth hope index for portuguese language: study in patients with chronic illness. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 19(4), 754-761. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072010000400019>
- Bandalos, D. (2018). *Measurement theory and applications for the social sciences*. Nueva York, NY: Guilford Publications.

- Bandeira, C. D. M., Giacomoni, C. H., & Hutz, C. S. (2015). Tarefas preditoras de otimismo em crianças (TAPOC): Construção e evidências de validade. *Avaliação Psicológica*, 14(2), 199-206. <https://doi.org/10.15689/ap.2015.1402.04>
- 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* (1st 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., & 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>
- Bartholomew, T. T., Gundel, B. E., Scheel, M. J., Kang, E., Joy, E. E., & Li, H. (2020). Development and initial validation of the therapist hope for clients scale. *Counseling Psychologist*, 48(2), 191-222. <https://doi.org/10.1177/0011000019886428>
- Bartholomew, T. T., Scheel, M. J., & Cole, B. P. (2015). Development and validation of the hope for change through counseling scale. *The Counseling Psychologist*, 43(5), 671-702. <https://doi.org/10.1177/0011000015589190>
- Bartone, P. T. (1995). *A short hardiness scale*. Walter Reed Army Institute of Research. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA298548>

- Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). The reliability and validity of the Resilience Scale for Adults-Turkish Version. *Turkish journal of psychiatry*, 22(2), 104–114. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21638232/>
- Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2014). Optimism, self-esteem and personality: Adaptation and validation of the Brazilian Version of the Revised Life Orientation Test (LOT-R). *Psico-USF*, 19(3), 523-531. <https://doi.org/10.1590/1413-827120140190030>
- Baykal, E., & Zehir, C. (2018). Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership and performance. *Journal of Economie a Management*, 21(3), 124-140. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2018-3-008>
- Beck, A. T. (1991). Cognitive therapy: A 30-year retrospective. *American Psychologist*, 46(4), 368-375. <https://psycnet.apa.org/buy/1991-25109-001>
- Bérđi, M., & Köteles, F. (2010). The measurement of optimism: The psychometric properties of the Hungarian version of the Revised Life Orientation Test (LOT-R). *Magyar Pszichologiai Szemle*, 65(2), 273-294. <https://doi.org/10.1556/MPSzle.65.2010.2.7>
- Bezdjian, S., Schneider, K. G., Burchett, D., Baker, M. T., & Garb, H. N. (2017). Resilience in the united states air force: Psychometric properties of the Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Psychological Assessment*, 29(5), 479-485. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2019.11.001>
- Bharti, T., & Rangnekar, S. (2019). Employee optimism in India: Validation of the POSO-E. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 1020-1032. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0165>

- Biasi, V., Domenici, G., Patrizi, N., & Capobianco, R. (2014). Teacher Self-Efficacy Scale (Scala sull'auto-efficacia del Docente–SAED): Adattamento e validazione in Italia. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, *10*, 485-509. <https://doi.org/10.7358/ecps-2014-010-bias>.
- 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>
- Blanco, V., Guisande, M. A., Sánchez, M. T., Otero, P., & Vázquez, F. L. (2019). Spanish validation of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC 10) with non-professional caregivers. *Aging & mental health*, *23*(2), 183–188. <https://doi.org/10.1080/13607863.2017.1399340>
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*(2), 349-361. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Block, M. E., Hutzler, Y. S., Barak, S., & Klavina, A. (2013). Creation and validation of the self-efficacy instrument for physical education teacher education majors toward inclusion. *Adapted Physical Activity Quarterly*, *30*(2), 184-205. <https://doi.org/10.1123/apaq.30.2.184>
- Boateng, G. O., Martin, S. L., Tuthill, E. L., Collins, S. M., Dennis, C., Natamba, B. K., & Young, S. L. (2019). Adaptation and psychometric evaluation of the breastfeeding self-efficacy scale to assess exclusive breastfeeding. *BMC Pregnancy and Childbirth*, *19*(1), 73-86. <https://doi.org/10.1186/s12884-019-2217-7>

- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & 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>
- Bonfiglio, N. S., Renati, R., Hjemdal, O., & Friborg, O. (2016). The resilience scale for adults in Italy: A validation study comparing clinical substance abusers with a nonclinical sample. *Psychology of Addictive Behaviors*, 30(4), 509-515. <https://doi.org/10.1037/adb0000176>
- Bonner, L. (2016). A survey of work engagement and psychological capital levels. *British Journal of Nursing*, 25(15), 865-871. <https://doi.org/10.12968/bjon.2016.25.15.865>
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2017). Test of a mediation model of psychological capital among hotel salespeople. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(8), 2178-2197. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2016-0022>
- Braun, T. J., Hayes, B. C., DeMuth, R. L. F., & Taran, O. A. (2017). The development, validation, and practical application of an employee agility and resilience measure to facilitate organizational change. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(4), 702-722. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.79>
- Bravo-Andrade, H.R., González-Betanzos, F., Ruvalcaba-Romero, N.A., López-Peñaloza, J., & Orozco-Solís, M.G. (2019). Psychometric properties of the Resilience questionnaire for children and adolescents in Mexican Students from high school. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 306-318. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.14>
- Brenlla, M. E., Aranguren, M., Rossaro, M. F., & Vázquez, N. (2010). Adaptación para Buenos Aires de la Escala de Autoeficacia General. *Interdisciplinaria Revista de*

Psicología y Ciencias Afines, 27(1), 77-94.
<https://www.redalyc.org/pdf/180/18014748006.pdf>

Bretherton, R., & Ørner, R. J. (2004). Positive psychology and psychotherapy: An existential approach. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 420-430). John Wiley & Sons, Inc.

Breznitz, S. (1986). The effect of hope on coping with stress. In M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives* (1st ed., pp. 295–306). Plenum Press.

Briones, E., Taberero, C., Tramontano, C., Caprara, G. V., & Arenas, A. (2009). Development of a cultural self-efficacy scale for adolescents (CSES-A). *International Journal of Intercultural Relations*, 33(4), 301-312.
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2009.03.006>

Bueno-Pacheco, A., Lima-Castro, S., Peña-Contreras, E., Cedillo-Quizhpe, C., & Aguilar-Sizer, M. (2018). Adaptación al español de la Escala de Autoeficacia General para su uso en el contexto ecuatoriano. *Revista Iberoamericana De Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 3(48), 5-17. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.01>

Bulfone, G., Vellone, E., Maurici, M., Macale, L., & Alvaro, R. (2020). Academic self-efficacy in Bachelor-level nursing students: Development and validation of a new instrument. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 398-408.
<https://doi.org/10.1111/jan.14226>

- Bulut, S., Doğan, U., & Altundağ, Y. (2013). Adolescent Psychological Resilience Scale: Validity and reliability study. *Suvremena Psihologija*, 16(1), 21-32. https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=164554
- Burhanudin, Tjahjono, H. K., Eq, Z. M., & 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., & 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
- Caleon, I. S., & King, R. B. (2020). Examining the phenomenon of resilience in schools: Development, validation, and application of the school resilience scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 1-13. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000572>
- Callegari, C., Bertù, L., Lucano, M., Ielmini, M., Braggio, E., & Vender, S. (2016). Reliability and validity of the Italian version of the 14-item Resilience Scale. *Psychology research and behavior management*, 9, 277-284. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S115657>

- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739. <https://doi.org/10.1177/0002764203260207>
- Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (1st ed., pp. 3-13). Berrett-Koehler.
- Canfield, J. P., Harley, D., Hunn, V., Haddad, K. L., Kim, S. H., Elliott, W., & Mangan, L. (2018). Development and initial validation of the urban adolescent hope scale. *Journal of evidence-informed social work*, 15(3), 243-257. <https://doi.org/10.1080/23761407.2018.1431576>
- Cantero-García, M., & Alonso-Tapia, J. (2018). Brief Resilience Scale in front children's Behavior Problems (BRS-BP). *Anales de Psicología*, 34(3), 531-535. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.312601>
- Capanna, C., Stratta, P., Hjemdal, O., Collazzoni, A., & Rossi, A. (2015). The Italian validation study of the Resilience Scale for Adults (RSA). *BPA Applied Psychology Bulletin*, 63(272), 16-24. <https://www.giuntipsy.it/bpa/numero-272/>
- Carlstedt, E., Lexell, E. M., Pessah-Rasmussen, H., & Iwarsson, S. (2015). Psychometric properties of the Swedish version of the general self-efficacy scale in stroke survivors. *International Journal of Rehabilitation Research*, 38(4), 333-337. <https://doi.org/10.1097/MRR.0000000000000131>

- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & 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., & 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>
- Carter, J. W., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 383-405. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21348>
- Carver, C. & Scheier, M. (2003). Optimism. In S. López, & R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (1st ed., pp. 75-89). American Psychological Association.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2005). Optimism. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (1st ed., pp. 231-243). Oxford University Press.
- Carver, C. S., & 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., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>

- Cassidy, S. (2016). The Academic Resilience Scale (ARS-30): A new multidimensional construct measure. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 1787. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01787>
- Cassidy, T., McLaughlin, M., & McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work and Stress*, 28(3), 255-269. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.927020>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Cénat, J. M., & Derivois, D. (2014). Psychometric properties of the creole haitian version of the resilience scale amongst child and adolescent survivors of the 2010 earthquake. *Comprehensive Psychiatry*, 55(2), 388-395. <https://doi.org/10.1016/j.comppsyg.2013.09.008>
- Cénat, J. M., Hébert, M., Karray, A., & Derivois, D. (2018). Psychometric properties of the resilience scale – 14 in a sample of college students from france. [Propriétés psychométriques de l'échelle de résilience – 14 auprès d'un échantillon d'étudiants de France] *Encephale*, 44(6), 517-522. <https://doi:10.1016/j.encep.2018.04.002>
- Cernas-Ortiz, D., Mercado-Salgado, P., & 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>

- Çetin, F., & Basim, H. N. (2012). Organizational psychological capital: A scale adaptation study. *TODAIÉ's Review of Public Administration*, 45(1), 159-179. https://www.researchgate.net/profile/Fatih_Cetin/publication/288627957_Organizational_Psychological_Capital_A_Scale_Adaptation_Study/links/568ae58e08aebccc4e1a2fda.pdf
- Charland, L. C. (2019). William James on passion and emotion: Influence of théodule ribot. *Emotion Review*, 11(3), 234-246. <https://doi.org/10.1177/1754073918821438>
- Cheah, S., & Ho, Y. P. (2019). Mutual support, role breadth self-efficacy, and sustainable job performance of workers in Young Firms. *Sustainability*, 11(12), Article 3333. <https://doi.org/10.3390/su11123333>
- Chen, C. C., Wang, Y., Chen, S. J., Fosh, P., & Wang, R. (2019). High commitment work system and firm performance: Impact of psychological capital and environmental uncertainty. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12246>
- Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J.A., & 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://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.835>
- Chen, S., Westman, M., & Hobfoll, S. E. (2015). The commerce and crossover of resources: resource conservation in the service of resilience. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(2), 95-105. <https://doi.org/10.1002/smi.2574>

- Chen, S. L., Shih, C. T., & Chi, N. W. (2018). A multilevel job demands–resources model of work engagement: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Human Performance, 31*(5), 282-304. <https://doi.org/10.1080/08959285.2018.1531867>
- Chen, S. W., & Peng, J. C. (2019). Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. *The International Journal of Human Resource Management, 1*-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1505764>.
- Cheng, C., Dong, D., He, J., Zhong, X., & Yao, S. (2020). Psychometric properties of the 10-item Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC-10) in Chinese undergraduates and depressive patients. *Journal of affective disorders, 261*, 211-220. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.10.018>
- Cheraghi, M. A., Ebadi, A., Gartland, D., Ghaedi, Y., & Fomani, F. K. (2017). Translation and validation of “Adolescent resilience questionnaire” for Iranian adolescents. *Asian Journal of Psychiatry, 25*, 240-245. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2016.12.001>
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management, 18*(4), 348-371. <https://doi.org/10.1037/a0025787>
- Chew, J., & Haase, A. M. (2016). Psychometric properties of the family resilience assessment scale: A Singaporean perspective. *Epilepsy and Behavior, 61*, 112-119. <https://doi.org/10.1016/j.yebeh.2016.05.015>
- Chisholm-Burns, M. A., Spivey, C. A., Sherwin, E., Williams, J., & Phelps, S. (2019). Development of an instrument to measure academic resilience among pharmacy

- students. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 83(6), Article 6896.
<https://doi.org/10.5688/ajpe6896>
- Chiu, S. J., Chou, Y. T., Chen, P. T., & Chien, L. Y. (2019). Psychometric properties of the Mandarin version of the Family Resilience Assessment Scale. *Journal of Child and Family Studies*, 28(2), 354-369. <https://doi.org/10.1007/s10826-018-1292-0>
- Chmitorz, A., Wenzel, M., Stieglitz, R. D., Kunzler, A., Bagusat, C., Helmreich, I., Gerlicher, A., Kampa, M., Kubiak, T., Kalisch, R., Lieb, K., & Tüscher, O. (2018). Population-based validation of a German version of the brief resilience scale. *PLoS ONE*, 13(2), Article e0192761. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192761>
- Choe, K. (2014). Development and preliminary testing of the Schizophrenia Hope Scale, a brief scale to measure hope in people with schizophrenia. *International Journal of Nursing Studies*, 51(6), 927-933. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.10.018>
- Cid, D. T., Martins, M. D. C. F., Dias, M., & Fidelis, A. C. F. (2020). Psychological capital questionnaire (PCQ-24): Preliminary evidence of psychometric validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 25(1), 63-74. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250106>
- Cid, H. P., Orellana Y, A., & Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Revista Médica de Chile*, 138(5), 551-557.
<https://doi.org/10.4067/S0034-98872010000500004>.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G., & Avey, J. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
<https://doi.org/10.1177/1548051808326596>

- Clifton, D. (2005). Foreword. In S. López, & R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (1st ed., p. xiii). American Psychological Association.
- Co[^]te', S. (2005). A social interaction model of the effects of emotion regulation on work strain. *Academy of management review*, 30(3), 509-530. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.17293692>
- Coates, E. E., Phares, V., & Dedrick, R. F. (2013). Psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale 10 among low-income, African American men. *Psychological Assessment*, 25(4), 1349–1354. <https://doi.org/10.1037/a0033434>
- Colletti, G., Supnick, J. A., & Payne, T. J. (1985). The Smoking Self-Efficacy Questionnaire (SSEQ): Preliminary scale development and validation. *Behavioral Assessment*, 7(3), 249-260. <https://psycnet.apa.org/record/1986-16128-001>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98-104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Costa, S., & Neves, P. (2017). Job insecurity and work outcomes: The role of psychological contract breach and positive psychological capital. *Work and Stress*, 31(4), 375-394. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1330781>

- Couture, S., Lecours, S., Beaulieu-Pelletier, G., Philippe, F. L., & Strychar, I. (2010). French adaptation of the eating disorder recovery self-efficacy questionnaire (EDRSQ): Psychometric properties and conceptual overview. *European Eating Disorders Review, 18*(3), 234-243. <https://doi.org/10.1002/erv.996>
- Covarrubias-Apablaza, C. G., & Mendoza-Lira, M. C. (2016). Adaptación y validación del cuestionario sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos. *Universitas Psychologica, 15*(2), 97-108. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.avcs>
- Cowden, R. G., Meyer-Weitz, A., & Oppong, K. (2016). Measuring resilience in competitive tennis players: Psychometric properties of the resilience scale for adults. *South African Journal of Psychology, 46*(4), 553-565. <https://doi.org/10.1177/0081246316644151>
- Crandall, A., Abdul-Rahim, H. F., & Yount, K. M. (2015). Validation of the general self-efficacy scale among Qatari young women. *Eastern Mediterranean Health Journal, 21*(12), 891-896. <https://doi.org/10.26719/2015.21.12.891>
- Crespo, M., Fernandez-Lansac, V., & Soberon, C. (2014). Spanish version of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) for chronic stress situations. *Behavioral Psychology-Psicologia Conductual, 22*(2), 219-238.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play* (1st ed.). Jossey-Bass
- Cuesta-Vargas, A. I., Paz-Lourido, B., Lee, M., & Peterson-Besse, J. J. (2013). Adaptation and psychometric properties of the self-Efficacy/Social support for activity for persons with intellectual disability scale (SE/SS-AID) in a Spanish sample. *Journal of*

Intellectual and Developmental Disability, 38(2), 172-176.
<https://doi.org/10.3109/13668250.2013.784959>

Dallolio, L., Messina, R., Calugi, S., Fugazzaro, S., Bardelli, R., Rucci, P., Fantini, M. P., Cavalli, E., Taricco, M., & Look After Yourself Project. (2018). Self-management and self-efficacy in stroke survivors: Validation of the Italian version of the stroke self-efficacy questionnaire. *European Journal of Physical and Rehabilitation Medicine*, 54(1), 68-74. <https://doi.org/10.23736/S1973-9087.16.04451-8>

Damásio, B. F., Borsa, J. C., & da Silva, J. P. (2011). 14-item resilience scale (RS-14): psychometric properties of the Brazilian version. *Journal of nursing measurement*, 19(3), 131–145. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.19.3.131>

Damásio, B. F., De Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Occupational self-efficacy scale - short form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203035764008>

Daniilidou, A., & Platsidou, M. (2018). Teachers' Resilience Scale: An integrated instrument for assessing protective factors of teachers' resilience. *Hellenic Journal of Psychology*, 15(1), 15-39. <https://psycnet.apa.org/record/2018-33465-002>

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, Article 102462.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>

- Davidson, R. J., & 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., & 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. <http://dx.doi.org/10.1111/joop.12007>
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2015). Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct. *Human Relations*, *68*(6), 925-949. <https://doi.org/10.1177/0018726714549645>
- De la Paz, E. P., & García, E. M. (2018). Elaboración y validación de una escala de resiliencia para el estudio de factores protectores resilientes en población ecuatoriana. *Revista Prisma Social*, (20), 254-272. <https://revistaprismasocial.es/article/view/2344/2484>
- De las Cuevas, C., & Peñate, W. (2015). Validación de la Escala General de Autoeficacia en pacientes con trastornos mentales. *Psicothema*, *27*(4), 410-415. <https://doi.org/10.7334/psicothema2015.56>
- De Simone, S., Planta, A., & 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>

- De Waal, J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10, 433-452. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1113>
- Decroos, S., Lines, R. L. J., Morgan, P. B. C., Fletcher, D., Sarkar, M., Fransen, K., Boen, F., & Vande, B. G. (2017). Development and validation of the Characteristics of Resilience in Sports Teams Inventory. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 6(2), 158-178. <https://doi.org/10.1037/spy0000089>
- Delgado-Abella, L. (2012). El capital psicológico en las organizaciones. En F. Contreras, & A. F. Uribe (Eds.), *Desarrollo Organizacional: perspectivas e investigación psicológica* (1ra ed., pp. 22-27). Universidad Pontificia Bolivariana.
- Delgado-Abella, L. (2013). La evaluación del capital psicológico en las organizaciones. En L. Delgado-Abella, & M. Vanegas-García (Eds.), *Psicología Organizacional: Perspectivas y Avances* (1ra ed., pp. 21-39). Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Psicologia-organizacional-perspectiva-y-avances-1ra-Edici%C3%B3n.pdf>
- Delgado-Abella, L. (2016). El contagio emocional en las organizaciones. Conceptos, hallazgos e implicaciones prácticas. En J. Orjuela, V. Andrade, & M. Villamizar (Eds.), *Psicología de las Organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación II* (1ra, ed., pp. 371-384). Editorial Bonaventuriana. <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/index.php/libros/inv/item/377-psicologia-organizaciones-trabajo-2>
- Delgado-Abella, L., & 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.

http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatonica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/357

Delgado-Abella, L.E., Devia, L. F. & Martínez, M. C. (2018). Diseño y validación mediante la Teoría de Respuesta al Ítem del Instrumento para Evaluar Capital Psicológico en las Organizaciones – IPSICAP. En B. L. Avendaño-Prieto, N. Ayala, S. M. Camelo, L. E. Delgado-Abella, J. H. Moreno, V. M. Sánchez & N. M. Vargas (Eds.), *Investigación en psicología: aplicaciones e intervenciones* (1ra ed., pp. 85-100). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23561>

Delgado-Abella, L. E., & Mañas Rodríguez, M. Á. (2019). Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*, 18(5), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ppie>

Delle, E., & Searle, B. (2020). Career adaptability: The role of developmental leadership and career optimism. *Journal of Career Development*, 1-13. <https://doi.org/10.1177/0894845320930286>

Dello, S., & Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329-347. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21212>

Deloitte (2020a). *La Empresa Social en acción: la paradoja para avanzar*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/human-capital/Deloitte-ES-Informe-Completo-HUMAN-CAPITAL-TRENDS-2020.pdf>

- Deloitte (2020b). *La adaptación al nuevo mundo laboral poscoronavirus*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/human-capital/Deloitte-ES-Informe-Completo-HUMAN-CAPITAL-TRENDS-2020.pdf>
- Dember, W. N., Martin, S. H., Hummer, M. K., Howe, S. R., & Melton, R. S. (1989). The measurement of optimism and pessimism. *Current Psychology*, 8(2), 102-119. <https://doi.org/10.1007/BF02686675>
- 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>
- Dennis, C. L., & Faux, S. (1999). Development and psychometric testing of the Breastfeeding Self-Efficacy Scale. *Research in nursing & health*, 22(5), 399-409. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-240X\(199910\)22:5<399::AID-NUR6>3.0.CO;2-4](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-240X(199910)22:5<399::AID-NUR6>3.0.CO;2-4)
- DeSimone, J. A., Harms, P. D., Vanhove, A. J., & Herian, M. N. (2017). Development and validation of the five-by-five resilience scale. *Assessment*, 24(6), 778-797. <https://doi.org/10.1177/1073191115625803>
- Dew-Reeves, S. E., Athay, M. M., & Kelley, S. D. (2012). Validation and use of the children's hope scale-revised PTPB edition (CHS-PTPB): High initial youth hope and elevated baseline symptomatology predict poor treatment outcomes. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 39(1-2), 60-70. <https://doi.org/10.1007/s10488-012-0411-2>

- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Development and validation of an instrument to assess future orientation and resilience in adolescence. *Journal of Adolescence*, *51*, 114-122. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.06.005>
- DiClemente, C. C. (1981). Self-efficacy and smoking cessation maintenance: A preliminary report. *Cognitive therapy and Research*, *5*(2), 175-187. <https://doi.org/10.1007/BF01172525>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., & Tov, W. (2012) *National Accounts of Well-Being*. In K. Land, A. Michalos, & M. Sirgy (Eds.), *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research* (1st ed., pp. 137-157). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-2421-1_7
- Dixson, D. D. (2017). Hope across achievement: Examining psychometric properties of the Children's Hope Scale across the range of achievement. *SAGE Open*, *7*(3), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244017717304>
- Djourova, N., Rodriguez, I., & Lorente-Prieto, L. (2018). Validation of a modified version of the psychological capital questionnaire (PCQ12) in Spain. *Revista Interamericana De Psicologia Ocupacional*, *37*(2), 93-106. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a02>
- Dollwet, M., & Reichard, R. (2014). Assessing cross-cultural skills: Validation of a new measure of cross-cultural psychological capital. *International Journal of Human Resource Management*, *25*(12), 1669-1696. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.845239>

- Dominguez-Lara, S., Gravini-Donado, M., & Torres-Villalobos, G. (2019). Análisis psicométrico de dos versiones de la Connor-Davidson Resilience Scale en estudiantes universitarios peruanos: propuesta del CD-RISC-7. *Revista Argentina De Ciencias Del Comportamiento*, 11(2), 36-51. <http://dx.doi.org/10.32348/1852.4206.v11.n2.23774>
- Dos Santos, M. C., & Wechsler, S. M. (2020). Escala de otimismo para adultos: Construção e validação. *Psico-USF*, 25(1), 89-100. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250108>
- Downey, C. A., & Chang, E. C. (2014). History of cultural context in positive psychology: We finally come to the start of the journey. In J. Teramoto & L. M. Edwards (Eds.), *Perspectives on the intersection of multiculturalism and positive psychology* (1st ed., pp. 3–16). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8654-6_1
- Du Plessis, M., & Boshoff, A. B. (2018). The role of psychological capital in the relationship between authentic leadership and work engagement. *South African Journal of Human Resource Management*, 16(1), Article a1007. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1007>
- Duprez, V., Van Hooft, S. M., Dwarswaard, J., van Staa, A., Van Hecke, A., & Strating, M. M. H. (2016). The development and psychometric validation of the self-efficacy and performance in self-management support (SEPSS) instrument. *Journal of Advanced Nursing*, 72(6), 1381-1395. <https://doi.org/10.1111/jan.12918>
- Durukan, S., Köse, T., & Ugurluoglu, Ö. (2018). The antecedent of organizational outcomes is psychological capital. *Health & social work*, 43(3), 155-164. <https://doi.org/10.1093/hsw/hly020>

- Dybowski, C., Kriston, L., & Harendza, S. (2016). Psychometric properties of the newly developed physician teaching self-efficacy questionnaire (PTSQ). *BMC Medical Education, 16*(1), Article 247. <https://doi.org/10.1186/s12909-016-0764-4>
- Echeverría, S. B., Sotelo, M. A., Acosta, C. O., & Barrera Hernández, L. F. (2020). Measurement model and adaptation of a self-efficacy scale for mathematics in university students. *SAGE Open, 10*(1), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244019899089>
- Echezarraga, A., Las Hayas, C., González-Pinto, A. M., & Jones, S. (2017). The resilience questionnaire for bipolar disorder: Development and validation. *Archives of Psychiatric Nursing, 31*(4), 376-385. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2017.04.010>
- Ehrich, J., Mornane, A., & Powern, T. (2017). Psychometric Validation of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale. *Journal of applied measurement, 18*(2), 122–136. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28961149/>
- Ehrlich, S., De Noble, A. y Singh, J. (2005). *Corporate Entrepreneurial Self- Efficacy: Toward the Development of a Domain-Specific Measure* (1st ed.). Frontiers of Entrepreneurship Research.
- Eichner, K. V., Kwon, P., & Marcus, D. K. (2014). Optimists or optimistic? A taxometric study of optimism. *Psychological assessment, 26*(3), 1056–1061. <https://doi.org/10.1037/pas0000010>
- Ekanayake, H. L., & 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>

- Ergen, Y., & Elma, C. (2018). Development of teacher academic optimism scale: The validity and reliability study. *Pegem Egitim Ve Ogretim Dergisi*, 8(1), 69-90. <http://doi.org/10.14527/pegegog.2018.004>
- Erikson, E. H. (1964). *Insight and responsibility* (1st ed.). WW Norton & Company.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2017). Leaders' narcissism and organizational cynicism in healthcare organizations. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(5), 346-363. <http://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2016-0090>
- Erlina, L., Waluyo, A., Irawaty, D., Umar, J., & Gayatri, D. (2019). Instrument development and validation: Assessment of self efficacy for mobilization. *Enfermería Clínica*, 29(2), 384-389. <http://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.048>
- Escobedo, M. T., Hernández, J. A., Estebané, V., & Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22. <http://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Espada, J. P., González, M. T., Orgilés, M., Carballo, J. L., & Piqueras, J. A. (2012). Validation of the general self-efficacy scale with Spanish adolescents. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(1), 355-370. <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1504/1809>
- Extremera, M. O., Moreno, E. O., González, M. C., Ortega, F. Z., & Ruz, R. P. (2017). Validation of Resilience Scale (CD-RISC) in elite athletes through a structural equation model. *RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, (32), 96-100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345751100019>

- Faccio, F., Gandini, S., Renzi, C., Fioretti, C., Crico, C., & Pravettoni, G. (2019). Development and validation of the family resilience (FaRE) questionnaire: An observational study in Italy. *BMJ Open*, 9(6), Article e024670. <http://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024670>
- Fadilah, M. F., Siswanto, E., Nora, E., & Juariyah, L. (2018). The effect of self-efficacy and self-esteem towards the Pt Garuda Food Indonesia employee's job satisfaction. *KnE Social Sciences*, 79-90. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1875>
- Fan, W., Luo, Y., Cai, 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>
- Faria Anjos, J., Heitor Dos Santos, M. J., Ribeiro, M. T., & Moreira, S. (2019). Connor-Davidson Resilience Scale: validation study in a Portuguese sample. *BMJ open*, 9(6), e026836. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026836>
- Farran, C. J., Herth, K. A., & Popovich, J. M. (1995). *Hope and hopelessness: Critical clinical constructs* (1st ed.). Sage Publications, Inc.
- Fatima, T., Majeed, M., & Shah, S. (2018). Jeopardies of Aversive Leadership: A Conservation of resources theory approach. *Frontiers in psychology*, 9, Article 1935. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01935>
- Febres, D. (2020, agosto 30). Claudia López: ¡Gracias Bogotá! *Bogotá*. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/salud/coronavirus/claudia-lopez-gracias-bogota>
- Ferrater, J. (1965). *Diccionario de filosofía* (5ta ed.). Editorial Sudamericana.

- Fineburg, A.C. (2004). Introducing positive psychology to the introductory psychology student. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp.197-209). John Wiley & Sons, Inc.
- First, J. M., Yu, M., & Houston, J. B. (2020). Development and validation of the Disaster Adaptation and Resilience Scale (DARS): a measure to assess individual disaster resilience. *Disasters*. <https://doi.org/10.1111/disa.12452>
- Fontes, A., & Dello, S. (2020). An Experimental Field Study on the Effects of Coaching: The Mediating Role of Psychological Capital. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12260>
- Franken, E., Plimmer, G., & 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>
- Frankl, V. E. (1987). Logotherapy and the challenge of suffering. *Review of Existential Psychology & Psychiatry*, Spec Issue 20(1-3), 63-67. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/logotherapy-challenge-suffering/docview/617946447/se-2?accountid=14477>
- Frankl, V. (2003). *El hombre en busca de sentido* (22 ed.). Herder Editorial.
- 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. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377. <http://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Frederickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. In P. Devine, & 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>
- French, D. J., Holroyd, K. A., Pinell, C., Malinoski, P. T., O'donnell, F., & Hill, K. R. (2000). Perceived self-efficacy and headache-related disability. *Headache: The Journal of Head and Face Pain*, 40(8), 647-656. <https://doi.org/10.1046/j.1526-4610.2000.040008647.x>
- Freud, S. (1928). Humour. *The International Journal of Psycho-Analysis*, 9(1). <https://search.proquest.com/docview/1298182024?accountid=14477>
- Freud, S., & Strachey, J. (1961). *The future of an illusion* (1st ed.). Norton.
- Freund, T., Gensichen, J., Goetz, K., Szecsenyi, J., & Mahler, C. (2013). Evaluating self-efficacy for managing chronic disease: Psychometric properties of the six-item self-efficacy scale in Germany. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 19(1), 39-43. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2753.2011.01764.x>
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: ¿What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76. <https://doi.org/10.1002/mpr.143>

- Froh, J. J. (2004). The history of positive psychology: Truth be told. *NYS Psychologist*, *16*(3), 18–20. <https://psycnet.apa.org/record/2004-14661-005>
- Fuentes-López, E., Fuente, A., Valdivia, G., & Luna-Monsalve, M. (2019). Does educational level predict hearing aid self-efficacy in experienced older adult hearing aid users from Latin America? validation process of the Spanish version of the MARS-HA questionnaire. *PLoS ONE*, *14*(12), Article e0226085. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226085>
- Fung, S. (2020). Validity of the brief resilience scale and brief resilient coping scale in a Chinese sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(4), Article 1265. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041265>
- Galiana, L., Oliver, A., Sancho, P., & Tomás, J. M. (2015). Dimensionality and validation of the Dispositional Hope Scale in a Spanish sample. *Social Indicators Research*, *120*(1), 297-308. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0582-1>
- Gana, K., Daigre, S., & Ledrich, J. (2013). Psychometric properties of the french version of the Adult Dispositional Hope Scale. *Assessment*, *20*(1), 114-118. <https://doi.org/10.1177/1073191112468315>
- Garcia-Dia, M. J., DiNapoli, J. M., Garcia-Ona, L., Jakubowski, R., & O'flaherty, D. (2013). Concept analysis: Resilience. *Archives of psychiatric nursing*, *27*(6), 264-270. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2013.07.003>
- García-León, M. A., González-Gomez, A., Robles-Ortega, H., Padilla, J. L., & Peralta-Ramirez, I. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Resiliencia de Connor

- y Davidson (CD-RISC) en población española. *Anales De Psicología*, 35(1), 33-40.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.314111>
- Garnezy N. (1971). Vulnerability research and the issue of primary prevention. *The American journal of orthopsychiatry*, 41(1), 101-116. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1971.tb01111.x>
- Garnezy, N. (1974). The study of competence in children at risk for severe psychopathology. In E. J. Anthony, & C. Koupernik (Eds.), *The child in his family: Children at psychiatric risk* (1st ed., pp.77-97). John Wiley & Sons.
- Gartland, D., Bond, L., Olsson, C. A., Buzwell, S., & Sawyer, S. M. (2011). Development of a multi-dimensional measure of resilience in adolescents: The Adolescent Resilience Questionnaire. *BMC medical research methodology*, 11, Article 134
<https://doi.org/10.1186/1471-2288-11-134>
- Gautam, P., & Pradhan, M. (2018). Psychological capital as moderator of stress and achievement. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 22-28.
<https://doi.org/10.15614/ijpp.v9i01.11737>
- Gavrilov-Jerković, V., Jovanović, V., Žuljević, D., & Brdarić, D. (2014). When less is more: A short version of the Personal Optimism Scale and the Self-Efficacy Optimism Scale. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 455-474. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9432-0>
- Geiser, F., Zajackowski, K., Conrad, R., Imbierowicz, K., Wegener, I., Herth, K. A., & Urbach, A. S. (2015). The german version of the herth hope index (HHI-D):

- Development and psychometric properties. *Oncology Research and Treatment*, 38(7-8), 356-360. <https://doi.org/10.1159/000435900>
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2017). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 187-210 <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9324-z>
- Girtler, N., Casari, E. F., Brugnolo, A., Cutolo, M., Dessi, B., Guasco, S., . . . De Carli, F. (2010). Italian validation of the wagnild and young resilience scale: A perspective to rheumatic diseases. *Clinical and Experimental Rheumatology*, 28(5), 669-678. PMID: 20822709
- Godfrey, J. J. (1987). *A philosophy of human hope* (Vol. 9). Martinus Nijhoff Publishers (1st ed). Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-94-009-3499-3>
- Goins, R. T., Gregg, J. J., & Fiske, A. (2013). Psychometric properties of the Connor-Davidson resilience scale with older american indians: The native elder care study. *Research on Aging*, 35(2), 123-143. <https://doi.org/10.1177/0164027511431989>
- Goldberg, D., & Hillier, V. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological medicine*, 9(1), 139-145. <https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
- Gomes, A. L. A., Ximenes, L. B., Mendes, E. R. R., Teixeira, O. C. M., Joventino, E. S., & Javorski, M. (2016). Translation and cultural adaptation of the self-efficacy and their child's level of asthma control scale: Brazilian version. *Texto e Contexto Enfermagem*, 25(3), 1-9. <https://doi.org/10.1590/0104-07072016002950015>

- Gómez-Peresmitré, G., Acevedo, S. P., Pineda-García, G., Saldana, R. G., & Hernández, R. L. (2017). Validation of an instrument of self-efficacy for the prevention of obesity in school children. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios*, 8(1), 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.rmta.2017.01.004>
- Gonzalez, S. P., Moore, E. W. G., Newton, M., & Galli, N. A. (2016). Validity and reliability of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC) in competitive sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 23, 31-39. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.10.005>
- González-Arratia, L.F.N.I. (2016). *Resiliencia y personalidad en niños y adolescentes. Cómo desarrollarse en tiempos de crisis* (2da ed.). Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/64951>
- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the psychological capital questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1131>
- Gottert, A., Friedland, B., Geibel, S., Nyblade, L., Baral, S. D., Kentutsi, S., Mallouris, C., Sprague, L., Hows, J., Anam, F., Amanyeiwe, U., & Pulerwitz, J. (2019). The people living with HIV (PLHIV) resilience scale: Development and validation in three countries in the context of the PLHIV stigma index. *AIDS and Behavior*, 23, 172-182. <https://doi.org/10.1007/s10461-019-02594-6>
- 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>

- Govender, K., Cowden, R. G., Asante, K. O., George, G., & Reardon, C. (2017). Validation of the Child and Youth Resilience Measure among South African adolescents. *PLoS ONE*, 12(10), Article e0185815. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185815>
- Graef, J. E., Rief, W., French, D. J., Nilges, P., & Nestoriuc, Y. (2015). German language adaptation of the headache management self-efficacy scale (HMSE-G) and development of a new short form (HMSE-G-SF). *Headache: The Journal of Head and Face Pain*, 55(7), 958-972. <https://doi.org/10.1111/head.12564>
- Grobler, A., & 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), Article a2872. <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.2872>
- Grotkowski, K., & Miller, S. A. (2019). Optimists or optimistic: Replication of a taxometric study on optimism. *Journal of Research in Personality*, 82, Article 103854. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103854>
- Guangyi, L. I., & 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>
- Guarnizo, C. P., García, M. B., Suárez, J. C., & Sierra, M. A. (2019). Psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) on vulnerable Colombian adolescents. *International journal of psychology and psychological therapy*, 19(3), 277-289. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7077830>
- Guclu Y. A. (2019). A hope-enhancement instrument for palliative care cancer patients. *Cureus*, 11(8), Article e5342. <https://doi.org/10.7759/cureus.5342>

- Guihard, G., Deumier, L., Alliot-Licht, B., Bouton-Kelly, L., Michaut, C., & Quilliot, F. (2018). Psychometric validation of the French version of the Connor-Davidson Resilience Scale. *L'Encephale*, 44(1), 40–45. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2017.06.002>
- Guilera, G., Pereda, N., Paños, A., & Abad, J. (2015). Assessing resilience in adolescence: The Spanish adaptation of the adolescent resilience questionnaire. *Health and Quality of Life Outcomes*, 13, Article 100. <https://doi.org/10.1186/s12955-015-0259-8>
- Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O. A., & Riisla, K. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92, 219-230. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.034>
- Gupta, V., & Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: Empirical evidence from the Indian R&D sector. *International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373-1394. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870311>
- Gürefe, N., & Akçakın, V. (2018). The Turkish adaptation of the mathematical resilience scale: Validity and reliability study. *Journal of Education and Training Studies*, 6(4), 38-47. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i3.2992>
- Guse, T., de Bruin, G.P. & Kok, M. (2016). Validation of the Children's Hope Scale in a Sample of South African Adolescents. *Child Indicators Research*, 9, 757–770. <https://doi.org/10.1007/s12187-015-9345-z>

- Habibi, M., Tahmasian, K., & Ferrer-Wreder, L. (2014). Self-efficacy in Persian adolescents: Psychometric properties of a Persian version of the Self-Efficacy Questionnaire for Children (SEQ-C). *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 3(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/a0036059>
- Hall, G. S., & Allin, A. (1897). The psychology of tickling, laughing, and the comic. *The American Journal of Psychology*, 9(1), 1-44. <https://doi.org/10.2307/1411471>
- Hamel, K. A., & Cavanagh, P. R. (2004). Stair performance in people aged 75 and older. *Journal of the American Geriatrics Society*, 52(4), 563-567. <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.2004.52162.x>
- Hao, P., He, W., & 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*, ToKnowPress, <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-09-3/papers/ML14-751.pdf#?>
- Harms, C., Pooley, J. A., & Cohen, L. (2017). The Protective Factors for Resilience Scale (PFRS): Development of the scale. *Cogent Psychology*, 4(1), Article 1400415. <https://doi.org/10.1080/23311908.2017.1400415>
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594. <https://doi.org/10.1002/job.1785>

- Harms, P. D., Vanhove, A., & Luthans, F. (2017). Positive projections and health: An initial validation of the implicit psychological capital health measure. *Applied Psychology: An International Review*, 66(1), 78–102. <https://doi.org/10.1111/apps.12077>
- 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., & Le, Y.C. L. (2009). Emotional contagion and empathy. In J. Decety, & W. Ickes (Eds.), *Social neuroscience. The social neuroscience of empathy* (1st ed., pp. 19-30). MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262012973.003.0003>
- He, G., An, R., & 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), Article 2406. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132406>
- He, S. L., Wang, J. H., & Ji, P. (2018). Validation of the Pain Resilience Scale in Chinese-speaking patients with temporomandibular disorders pain. *Journal of oral rehabilitation*, 45(3), 191-197. <https://doi.org/10.1111/joor.12591>
- Hébert, M., Parent, N., Simard, C., & Laverdière, A. (2018). Validation of the French Canadian version of the brief Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC 10). *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 50(1), 9–16. <https://doi.org/10.1037/cbs0000092>

- Heled, E., Somech, A., & Waters, L. (2016). Psychological capital as a team phenomenon: Mediating the relationship between learning climate and outcomes at the individual and team levels. *Journal of Positive Psychology, 11*(3), 303-314. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1058971>
- Helland, M. R., & 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>
- Heng, S., Yang, M., Zou, B., Li, Y., & Castaño, G. (2020). The mechanism of teaching–research conflict influencing job burnout among university teachers: The roles of perceived supervisor support and psychological capital. *Psychology in the Schools, 57*(9), 1347-1364. <https://doi.org/10.1002/pits.22426>
- Henry, J. (2004). Positive and Creative Organization. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 269–285). John Wiley & Sons, Inc.
- Herrero, R., Espinoza, M., Molinari, G., Etchemendy, E., Garcia-Palacios, A., Botella, C., & Baños, R. M. (2014). Psychometric properties of the General Self Efficacy-12 scale in Spanish: General and clinical population samples. *Comprehensive Psychiatry, 55*(7), 1738-1743. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2014.05.015>
- Herrero-Hahn, R., Rojas, J. G., Ospina-Díaz, J. M., Montoya-Juárez, R., Restrepo-Medrano, J. C., & Hueso-Montoro, C. (2017). Cultural adaptation and validation of the Cultural Self-efficacy Scale for Colombian nursing professionals. *Journal of Transcultural Nursing, 28*(2), 195-202. <https://doi.org/10.1177/1043659615613419>

- Herth, K. (1991). Development and refinement of an instrument to measure hope. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice*, 5(1), 39-51.
<https://search.proquest.com/openview/26bef71b4e3dbf8f219016254b790c3f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=28849>
- Herth, K. (1992). Abbreviated instrument to measure hope: development and psychometric evaluation. *Journal of advanced nursing*, 17(10), 1251-1259.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01843.x>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1993). *The Motivation to Work* (1st ed.). Routledge. <https://doi-org.ezproxy.unal.edu.co/10.4324/9781315124827>
- Hilbig, J., Viliuniene, R., Friborg, O., Pakalniškiene, V., & Danilevičiute, V. (2015). Resilience in a reborn nation: Validation of the Lithuanian resilience scale for adults (RSA). *Comprehensive Psychiatry*, 60, 126-133.
<https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2015.02.003>
- Hinz, A., Sander, C., Glaesmer, H., Brähler, E., Zenger, M., Hilbert, A., & Kocalevent, R. (2017). Optimism and pessimism in the general population: Psychometric properties of the life orientation test (LOT-R). *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 17(2), 161-170. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2017.02.003>
- Hirschberger, J. (1982a). *Historia de la filosofía: Antigüedad, edad media y renacimiento* (12 ed.). Editorial Herder.
- Hirschberger, J. (1982b). *Historia de la filosofía: Edad moderna y edad contemporánea* (11 ed.). Editorial Herder.

- Hjemdal, O., Friborg, O., Braun, S., Kempnaers, C., Linkowski, P., & Fossion, P. (2011). The resilience scale for adults: Construct validity and measurement in a Belgian sample. *International Journal of Testing, 11*(1), 53-70. <https://doi.org/10.1080/15305058.2010.508570>
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Martinussen, M., & Rosenvinge, J. H. (2006). A new scale for adolescent resilience: Grasping the central protective resources behind healthy development. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 39*(2), 84-96. <https://doi.org/10.1080/07481756.2006.11909791>
- 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://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & 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>
- Holley, S., Knibb, R., Latter, S., Lioffi, C., Mitchell, F., Radley, R., & Roberts, G. (2019). Development and validation of the adolescent asthma self-efficacy questionnaire

- (AASEQ). *European Respiratory Journal*, 54(1), Article 1801375.
<https://doi.org/10.1183/13993003.01375-2018>
- Hong, M., Dyakov, D. G., & Zheng, J. (2020). Self-esteem and psychological capital: Their mediation of the relationship between big five personality traits and creativity in college students. *Journal of Psychology in Africa*, 30(2), 119-124.
<https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1744286>
- Hong, P. Y. P., Polanin, J. R., & Pigott, T. D. (2012). Validation of the employment hope scale: Measuring psychological self-sufficiency among low-income jobseekers. *Research on Social Work Practice*, 22(3), 323-332.
<https://doi.org/10.1177/1049731511435952>
- Hong, P. Y. P., Song, I. H., Choi, S., & Park, J. H. (2016). A cross-national validation of the short employment hope scale (EHS-14) in the United States and South Korea. *Social Work Research*, 40(1), 41–51, <https://doi.org/10.1093/swr/svv046>
- Horan, K. A., Nakahara, W. H., DiStaso, M. J., & Jex, S. M. (2020). A review of the challenge-hindrane stress model: Recent advances, expanded paradigms, and recommendations for future research. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 3065.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560346>
- Hsiao, C., Lee, Y. H., & Chen, W. J. (2015). The effect of servant leadership on customer value co-creation: A cross-level analysis of key mediating roles. *Tourism Management*, 49, 45-57. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.02.012>

- Hsiao, C., Lee, Y. H., & Hsu, H. H. (2017). Motivated or empowering antecedents to drive service innovation? *The Service Industries Journal*, *37*(1), 5-30. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1284203>
- Hsu, M. L. A., & Chen, F. H. (2017). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation Climate–Employee innovative behavior relationship. *Journal of Creative Behavior*, *51*(2), 128-139. <https://doi.org/10.1002/jocb.90>
- Huang, Y. C., & Lin, S. H. (2013). Development of the Inventory of College Students' Resilience and evaluating the measurement invariance. *British Journal of Guidance & Counselling*, *41*(5), 471-486. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.749973>
- Huen, J. M. Y., Ip, B. Y. T., Ho, S. M. Y., & Yip, P. S. F. (2015). Hope and Hopelessness: The Role of Hope in Buffering the Impact of Hopelessness on Suicidal Ideation. *Plos One*, *10*(6), e0130073. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0130073>
- Hystad, S. W., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., & Thomas Bartone, P. (2010). Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, *51*(3), 237-245. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x>
- Isaacs, S. A., Roman, N. V., Savahl, S., & Sui, X. (2018). Adapting and validating the family resilience assessment scale in an Afrikaans rural community in south Africa. *Community Mental Health Journal*, *54*(1), 73-83. <https://doi.org/10.1007/s10597-017-0091-1>
- Isaksson, M., Ghaderi, A., Wolf-Arehult, M., & Ramklint, M. (2018). Psychometric properties of the swedish version of the ego resilience scale (ER) and a new shortened

version of the ego undercontrol scale (EUC): Research and reviews. *Current Psychology*, 1-9. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-018-0069-3>

Jabal Ameliyan, A., Abedi, M., Nilforooshan, P., & 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., & 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>

Jahoda, M. (1958). The psychological meaning of various criteria for positive mental health. In M. Jahoda (Ed.), *Current concepts of positive mental health* (Vol. 1., pp. 22–64). Basic Books. <https://doi.org/10.1037/11258-003>

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico* (1ra ed.). Ediciones Morata.

Jennings, M. B. (2006). *Factors that influence outcomes from aural rehabilitation of older adults: The role of perceived self -efficacy* (Order No. NR30716). Available from Nursing & Allied Health Database; ProQuest Dissertations & Theses Global. (304939125). <https://search.proquest.com/dissertations-theses/factors-that-influence-outcomes-aural/docview/304939125/se-2?accountid=14477>

Jennings, M. B., Cheesman, M. F., & Laplante-Lévesque, A. (2014). Psychometric properties of the self-efficacy for Situational Communication Management Questionnaire

(SESMQ). *Ear and Hearing*, 35(2), 221-229.
<https://doi.org/10.1097/01.aud.0000441081.64281.b9>

Johnson, J., Gooding, P. A., Wood, A. M., & Tarrrier, N. (2010). Resilience as positive coping appraisals: Testing the Schematic Appraisals Model of Suicide (SAMS). *Behaviour Research and Therapy*, 48(3), 179-186. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2009.10.007>

Jones, F., Partridge, C., & Reid, F. (2008). The Stroke Self-Efficacy Questionnaire: measuring individual confidence in functional performance after stroke. *Journal of clinical nursing*, 17(7B), 244–252. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02333.x>

Jørgensen, I. S., & Nafstad, H. E. (2004). Positive psychology: Historical, philosophical, and epistemological perspectives. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 15–34). John Wiley & Sons, Inc.

Joseph, S., & Linley, P. A. (2004). Positive Therapy: A Positive Psychological Theory of Therapeutic Practice. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 354–368). John Wiley & Sons, Inc.

Jung, C. G. (1933). *Modern man in search of a soul* (1st ed.). New York: Harcourt, Brace & World.

Jung, K. H., & 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://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.4.452>

Jung, Y. E., Min, J. A., Shin, A. Y., Han, S. Y., Lee, K. U., Kim, T. S., Park, J. E., Choi, S. W., Lee, S. H., Choi, K. S., Park, Y. M., Woo, J. M., Bhang, S. Y., Kang, E. H., Kim,

- W., Yu, J. J., Chae, J. H., & Positiveness Research Team of Korea (2012). The Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale: an extended validation. *Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 28(4), 319–326. <https://doi.org/10.1002/smi.1436>
- Kaiser, N., Seves, M., Koutsouleris, N., & Ruhrmann, S. (2019). Validation of a German version of the resilience scale for adults (RSA). *Diagnostica*, 65(4), 205-215. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000228>
- Kalyar, M. N., Usta, A., & Shafique, I. (2019). When ethical leadership and LMX are more effective in prompting creativity: The moderating role of psychological capital. *Baltic Journal of Management*, 15(1), 61-80. <https://doi.org/10.1108/BJM-02-2019-0042>
- Kamei, H., Ferreira, M. C., Valentini, F., Peres, M. F. P., Kamei, P. T., & Damásio, B. F. (2018). Psychological Capital Questionnaire - short version (PCQ-12): Evidence of validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 23(2), 203-214. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230202>
- Kang, H. J. A., Busser, J., & Choi, H. M. (2018). Service climate: ¿how does it affect turnover intention? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 74-94. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-0185>
- Karadas, G., & Karatepe, O. M. (2019). Unraveling the black box: The linkage between high-performance work systems and employee outcomes. *Employee Relations*, 41(1), 67-83. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0084>
- Karaman, M. A., Vela, J. C., Aguilar, A. A., Saldana, K., & Montenegro, M. C. (2019). Psychometric properties of US-Spanish versions of the grit and resilience scales with

- a Latinx population. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 41(1), 125-136. <https://doi.org/10.1007/s10447-018-9350-2>
- Karatepe, O., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Karatepe, O. M., & Talebzadeh, N. (2016). An empirical investigation of psychological capital among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 55, 193-202. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2016.06.001>
- Kelly, Y., Fitzgerald, A., & Dooley, B. (2017). Validation of the resilience scale for adolescents (READ) in Ireland: A multi-group analysis. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 26(2) Article e1506. <https://doi.org/10.1002/mpr.1506>
- Kenneally, C. (2020). *The Effects of Optimism, Transformational Leadership, and Work Engagement on Work Outcomes: A Moderated Mediation Model* [Doctoral dissertation, Old Dominion University]. ODU Digital Commons. <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>
- Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S. (2019). The impact of occupational stress on job burnout among bank employees in Pakistan, with psychological capital as

a mediator. *Frontiers in Public Health*, 7(10), Article 410.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00410>.

Khawaja, N. G., & Carr, K. (2020). Exploring the factor structure and psychometric properties of an Acculturation and Resilience Scale with culturally and linguistically diverse adolescents. *Australian Psychologist*, 55(1), 26-37.
<https://doi.org/10.1111/ap.12436>.

Khawaja, N. G., Moisuic, O., & Ramirez, E. (2014). Developing an acculturation and resilience scale for use with culturally and linguistically diverse populations. *Australian Psychologist*, 49(3), 171-180.
<https://doi.org/10.1111/ap.12052>

Khorakian, A., & 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, D. H., & Yoo, I. Y. (2010). Development of a questionnaire to measure resilience in children with chronic diseases. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 40(2), 236-246.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2010.40.2.236>

Kim, J. M., Choi, J. H., & Han, J. W. (2020). Validity and reliability of a Korean version of the breast cancer survivors resilience scale. *Japan journal of nursing science*, 17(3), Article e12331. <https://doi.org/10.1111/jjns.12331>

Kim, M. 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>

Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>

Kim, T. T., Karatepe, O. M., & Lee, G. (2018). Psychological contract breach and service innovation behavior: Psychological capital as a mediator. *Service Business*, 12(2), 305-329. <https://doi.org/10.1007/s11628-017-0347-4>

Kim, Y., & Glassman, M. (2013). Beyond search and communication: Development and validation of the internet self-efficacy scale (ISS). *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1421-1429. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.01.018>

King, L. A., Eells, J. E., & Burton, C. M. (2004). The good life, broadly and narrowly considered. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 35–52). John Wiley & Sons, Inc.

King, R. B., & Caleon, I. S. (2020). School psychological capital: Instrument development, validation, and prediction. *Child Indicators Research*, 1-27. <https://doi.org/10.1007/s12187-020-09757-1>

Kirk, B. A., Schutte, N. S., & Hine, D. W. (2008). Development and preliminary validation of an emotional self-efficacy scale. *Personality and Individual Differences*, 45(5), 432-436. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.06.010>

- Kiss, E., Vajda, D., Káplár, M., Csókási, K., Hargitai, R., & Nagy, L. (2015). The Hungarian adaptation of the 25-item Connor-Davidson Resilience Scale. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 16(1), 93-113. <https://doi.org/10.1556/mental.16.2015.1.4>
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Ko, E., Kim, H. Y., Bartone, P. T., & Kang, H. S. (2018). Reliability and validity of the Korean version of the 15-item dispositional resilience scale. *Psychology, Health and Medicine*, 23(1), 1287-1298. <https://doi.org/10.1080/13548506.2017.1417612>
- Kodama, M. (2015). Constructs of career resilience and development of a scale for their assessment. *Japanese Journal of Psychology*, 86(2), 150-159. <https://doi.org/10.4992/jjpsy.86.14204>
- Köle, M., & Ali, K. (2018). The moderator role of psychological capital between perceived organizational support and work-family balance: A service sector research. *International Journal of Commerce and Finance*, 4(2), 134-146. <https://search.proquest.com/openview/870d7b51883c49164f6f4ef8edf1f541/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2042290>
- Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., la Cruz, D., & Malapitan, S. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, 10(10), Article 3457. <https://doi.org/10.3390/su10103457>
- Kooken, J., Welsh, M. E., McCoach, D. B., Johnston-Wilder, S., & Lee, C. (2016). Development and validation of the Mathematical Resilience Scale. *Measurement and*

Evaluation in Counseling and Development, 49(3), 217-242.
<https://doi.org/10.1177/0748175615596782>

Kotzé, M., & Nel, P. (2013). Psychometric properties of the adult resilience indicator. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), Article a1132.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1132>

Krafft, A. M., Martin-Krumm, C., & Fenouillet, F. (2019). Adaptation, further elaboration, and validation of a scale to measure hope as perceived by people: Discriminant value and predictive utility vis-à-vis dispositional hope. *Assessment*, 26(8), 1594-1609.
<https://doi.org/10.1177/1073191117700724>

Kulophas, D., Hallinger, P., Ruengtrakul, A., & 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://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0233>

Kunzmann, U. (2004). Approaches to a good life: The emotional-motivational side to wisdom. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 305–320). John Wiley & Sons, Inc.

Kuo S-F, Hou W-H, Chang C-C, Liao Y-M, Cheng S-Y, Chou Y-H, et al. (2019) Development and psychometric testing of the Chinese version of the Resilience Scale for Southeast Asian immigrant women who divorced in Taiwan. *PLoS ONE* 14(2): e0211451. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211451>

Kwan, Y. H., Ng, A., Lim, K. K., Fong, W., Phang, J. K., Chew, E. H., . . . Leung, Y. Y. (2019). Validity and reliability of the ten-item Connor–Davidson resilience scale

- (CD-RISC10) instrument in patients with axial spondyloarthritis (axSpA) in Singapore. *Rheumatology International*, 39(1), 105-110. <https://doi.org/10.1007/s00296-018-4217-8>
- Lanzo, L., Aziz, S., & Wuensch, K. (2016). Workaholism and incivility: Stress and psychological capital's role. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 165-183. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2015-0051>
- Las Hayas, C., Calvete, E., del Barrio, A. G., Beato, L., Muñoz, P., & Padierna, J. Á. (2014). Resilience Scale-25 Spanish version: Validation and assessment in eating disorders. *Eating Behaviors*, 15(3), 460–463. <https://doi.org/10.1016/j.eatbeh.2014.06.010>
- Lauridsen, L. S., Willert, M. V., Eskildsen, A., & Christiansen, D. H. (2017). Cross-cultural adaptation and validation of the Danish 10-item Connor-Davidson Resilience Scale among hospital staff. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45(6), 654–657. <https://doi.org/10.1177/1403494817721056>
- Law, F. M., & 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. In S. Benitz (Ed.), *Denial of stress* (1st ed., pp. 1-30). International Universities Press.
- Leary, D. (2020). William James and British thought: Then and now. *BJPsych Bulletin*, 44(2), 53-56. <https://doi.org/10.1192/bjb.2019.56>

- Lee, C. S., Choi, K., & 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>
- Lee, H. M., Chou, M. J., & Wu, H. T. (2016). Development and validation of Chinese-version Psychological Capital Questionnaire of preschool teachers. *European Journal of Psychological Research*, 3(2), 1-11. <http://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2016/07/Full-Paper-DEVELOPMENT-AND-VALIDATION-OF-CHINESE-VERSION-PSYCHOLOGICAL-CAPITAL-QUESTIONNAIRE.pdf>
- Lei, M., Li, C., Xiao, X., Qiu, J., Dai, Y., & Zhang, Q. (2012). Evaluation of the psychometric properties of the Chinese version of the Resilience Scale in Wenchuan earthquake survivors. *Comprehensive psychiatry*, 53(5), 616–622. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2011.08.007>
- Lemola, S., Von Suchodoletz, A., Räikkönen, K., & Gunzenhauser, C. (2012). Optimism and pessimism in preschool children: Validation of a parent report questionnaire. *Diagnostica*, 58(2), 64-74. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000066>
- León-Pérez, J. M., Antino, M., & León-Rubio, J. M. (2017). Adaptación al español de la versión reducida del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12). *Revista de Psicología Social*, 32(1), 196-213. <https://doi.org/10.1080/02134748.2016.1248024>
- Leontjevas, R., De Beek, W. O., Lataster, J., & Jacobs, N. (2014). Resilience to affective disorders: A comparative validation of two resilience scales. *Journal of Affective Disorders*, 168, 262-268. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2014.07.010>

- Lester, P. B., Vogelgesang, V., & Saboe, K. N. (2018). Resilience within the workplace: Taking a cue from the US military. *Organizational Dynamics*, 47(4), 201-208. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.005>.
- Leung, D. Y. P., Chan, S. S. C., & Lam, T. H. (2012). Validation and modification of the Chinese version of the Smoking Self-Efficacy Questionnaire (CSEQ-12) in a sample of community-dwelling Chinese smokers in Hong Kong. In S. L. Britner (Ed.), *Perspectives on cognitive psychology. Self-efficacy in school and community settings* (1st ed, pp. 195–205). Nova Science Publishers. <https://psycnet.apa.org/record/2013-06425-011>
- Lever, J. P., & Valdez, N. E. G. (2010). Desarrollo de una escala de medición de la resiliencia con mexicanos (RESI-M). *Interdisciplinaria*, 7-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18014748002>
- Levey, E.J., Rondon, M.B., Sanchez, S. et al. Psychometric properties of the Spanish version of the 10-item Connor Davidson Resilience Scale (CD-RISC) among adolescent mothers in Peru. *Journ Child Adol Trauma* (2019). <https://doi.org/10.1007/s40653-019-00295-9>
- Li, S., Ingram, P. B., & Duan, C. (2019). Validation of the Integrative Hope Scale in a Chinese college student population. *Counselling Psychology Quarterly*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/09515070.2019.1706155>
- Li, X., Kan, D., Liu, L., Shi, M., Wang, Y., Yang, X., Wang, L, Wu, H. (2015). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in china. *International Journal of Environmental*

Research and Public Health, 12(3), 2984-3001.
<https://doi.org/10.3390/ijerph120302984>

Li, Y. (2018). Linking protean career orientation to well-being: The role of psychological capital. *Career Development International*, 23(2), 178-196.
<https://doi.org/10.1108/CDI-07-2017-0132>

Li, Y. (2019). Leadership styles and knowledge workers' work engagement: Psychological capital as a mediator. *Current Psychology*, 38(5), 1152-1161.
<https://doi.org/10.1007/s12144-018-9968-6>

Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433-452. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>

Li, Y., Zhao, Y., Zhang, J., Lou, F., & Cao, F. (2016). Psychometric properties of the shortened Chinese version of the family resilience assessment scale. *Journal of Child and Family Studies*, 25(9), 2710-2717. <https://doi.org/10.1007/s10826-016-0432-7>

Liao, S. S., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Chen, L. W. (2017). LMX and employee satisfaction: Mediating effect of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*. 38(3), 433-449. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2015-0275>

Lim, B. M., & 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>

- Limardi, S., Rocco, G., Stievano, A., Vellone, E., Valle, A., Torino, F., & Alvaro, R. (2014). Cultural adaptation and linguistic validation of the family decision making self-efficacy scale (FDMSES). *Annali Di Igiene: Medicina Preventiva e Di Comunità*, 26(4), 355-366. <https://doi.org/10.7416/ai.2014.1995>
- Lin, C. C., Kao, Y. T., Chen, Y. L., & 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>
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). Toward a theoretical foundation for positive psychology in practice. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 713–731). John Wiley & Sons, Inc.
- 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., & Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Perceived organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry*, 13(1), Article 89. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-13-89>
- Liu, L., Wen, F., Xu, X., & Wang, L. (2015). Effective resources for improving mental health among Chinese underground coal miners: Perceived organizational support and psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 57(1), 58-68. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0082-OA>

- Liu, R. H., Zou, Y., Wang, J., Lin, Q., & Wang, F. (2019). Mediating effect of resilience on nursing occupational risk and job performance in nurses. *Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases*, 37(8), 580-584. <https://doi.org/10.3760/cma.j.issn.1001-9391.2019.08.005>
- Lo, S. H. S., Chang, A. M., & Chau, J. P. C. (2016). Translation and validation of a Chinese version of the stroke self-efficacy questionnaire in community-dwelling stroke survivors. *Topics in Stroke Rehabilitation*, 23(3), 163-169. <https://doi.org/10.1080/10749357.2015.1122265>
- Londoño, C., Hernández, L. M., Alejo, I. E., & Pulido, D. (2013). Diseño y validación de la Escala de Optimismo Disposicional/Pesimismo-EOP. *Universitas Psychologica*, 12(1), 139-155. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy12-1.dveo>
- Lopes, V. R., & Martins, M. D. C. F. (2011). Factorial validation and adaptation of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC-10) for brazilians. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 11(2), 36-50. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v11n2/v11n2a04.pdf>
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., & Pedrotti, J. T. (2003). Hope: Many definitions, many measures. In S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (1st ed., pp. 91–106). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-006>
- López-Fuentes, I., & Calvete, E. (2016). Desarrollo del Inventario de factores de resiliencia ante la adversidad. *Ansiedad y Estrés*, 22(2-3), 110-117. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2016.10.003>

- López-Núñez, M., de Jesús, S., Viseu, J., & Santana-Cárdenas, S. (2018). Capital Psicológico de los Trabajadores en España. Análisis Factorial Confirmatorio del PCQ-12. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 3(48), 67-79. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.06>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PloS One*, 11(4), Article e0152892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Lorig, K., Chastain, R.L., Ung, E., Shoor, S. and Holman, H.R. (1989), Development and evaluation of a scale to measure perceived self-efficacy in people with arthritis. *Arthritis & Rheumatism*, 32(1), 37-44. <https://doi.org/10.1002/anr.1780320107>
- Lorig, K., Stewart, A., Ritter, P., Lynch, J., Gonzalez, V., & Laurent, D. (1996). *Outcome measures for health education and other health care interventions* (1st ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452232966>
- Losoi, H., Turunen, S., Wäljas, M., Helminen, M., Öhman, J., Julkunen, J., & Rosti-Otajärvi, E. (2013). Psychometric properties of the finnish version of the resilience scale and its short version. *Psychology, Community & Health*. <http://dx.doi.org/10.23668/psycharchives.2244>
- Lowe, N. K. (1993). Maternal confidence for labor: Development of the childbirth self-efficacy inventory. *Research in nursing & health*, 16(2), 141-149. <https://doi.org/10.1002/nur.4770160209>
- Luca, M., Giannini, M., Gori, A., Whelan, J. P., & Meyers, A. W. (2012). The Gambling Self-Efficacy Questionnaire (GSEQ): Psychometric properties of the Italian version.

Counseling: Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni, 5(1), 89-99.
<https://psycnet.apa.org/record/2012-20184-005>

Lupşa, D., & Virgă, D. (2018). Psychological Capital Questionnaire (PCQ): Analysis of the Romanian Adaptation and Validation. *Human Resources Psychology / Psihologia Resurselor Umane*, 16(1), 27–39. <https://doi.org/10.24837/pru.2018.1.484>

Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
<https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>

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., & Avolio, B. J. (2003). Authentic Leadership Development. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (1st ed., pp. 241-258). Berrett-Koehler.

Luthans, F., Avey, J. B., & 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., & 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., & Combs, G. M. (2006). 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., & 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., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1*(2), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Van Wyk, R., & 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., & Lester, P. B. (2006b). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review, 5*(1), 25-44. <https://doi.org/10.1177%2F1534484305285335>
- Luthans, F., & Youssef, C. (2009). Positive workplaces. In R. Snyder, y S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (2nd ed., pp. 579-588). Oxford University Press.
- Luthans, F., & 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., & Avolio, B. (2007a). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. Nelson, & C. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (1st ed. pp. 9-24). SAGE Publications.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (1st ed.). Oxford University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2007-01018-000>
- Macindo, J. R. B., Soriano, C. A. F., Gonzales, H. R. M., Simbulan, P. J. T., Torres, G. C. S., & Que, J. C. (2018). Development and psychometric appraisal of the pain management self-efficacy questionnaire. *Journal of advanced nursing*, 74(8), 1993-2004. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.13582>
- Maddux, J. E. (2005). Self-efficacy. In C. Snyder, & J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (1st ed., pp. 277-287). Oxford University Press. <https://search.proquest.com/docview/2131926687/bookReader?accountid=14477&ppg=296>
- Madsen, M. D., & Abell, N. (2010). Trauma resilience scale: Validation of protective factors associated with adaptation following violence. *Research on Social Work Practice*, 20(2), 223-233. <https://doi.org/10.1177/1049731509347853>
- Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. (2020). The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: The mediating role of psychological capital. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 33-39. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.005>
- Majeed, M., & Naseer, S. (2019). Is workplace bullying always perceived harmful? The cognitive appraisal theory of stress perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12244>

- Mak, W. W. S., Ng, I. S. W., Wong, C. C. Y., & Law, R. W. (2019). Resilience style questionnaire: Development and validation among college students and cardiac patients in Hong Kong. *Assessment*, 26(4), 706-725. <https://doi.org/10.1177/1073191116683798>
- Makhoul, M. P., Pinto, E. B., Mazzini, N. A., Winstein, C., & Torriani-Pasin, C. (2020). Translation and validation of the stroke self-efficacy questionnaire to a Portuguese version in stroke survivors. *Topics in Stroke Rehabilitation*, 27(6), 462-472. <https://doi.org/10.1080/10749357.2020.1713555>
- Malik, N. (2018). Authentic leadership – an antecedent for contextual performance of Indian nurses. *Personnel Review*, 47(6), 1244-1260. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2016-0168>
- Mallak, L. A., & Yildiz, M. (2016). Developing a workplace resilience instrument. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 54(2), 241–253. <https://doi.org/10.3233/WOR-162297>
- Manuel, D., Florence, M., Adams, S., Mpilo, M., Delpont, A., Pienaar, M., Sinclair, D., & Savahl, S. (2020). Preliminary structural validation of the Afrikaans version of the Children's Hope Scale. *Journal of Psychology in Africa*, 30(2), 162-165. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1746568>
- Manuti, A., & Giancaspro, M. Luisa. (2019). People make the difference: An explorative study on the relationship between organizational practices, employees' resources, and organizational behavior enhancing the psychology of sustainability and sustainable development. *Sustainability*, 11(5), Article 1499. <https://doi.org/10.3390/su11051499>
- Manzano-García, G., & Ayala Calvo, J. C. (2013). Psychometric properties of connor-davidson resilience scale in a spanish sample of entrepreneurs. [Propiedades

- psicométricas de la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson en una muestra de emprendedores españoles] *Psicothema*, 25(2), 245-251.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2012.183>
- Marici, M. (2015). Some psychometric properties of the family domain in the “Adolescent Resilience Questionnaire”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 289-294.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.054>
- Marques, S. C., Lopez, S. J., Fontaine, A. M., Coimbra, S., & Mitchell, J. (2014). Validation of a Portuguese version of the Snyder Hope Scale in a sample of high school students. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 32(8), 781-786.
<https://doi.org/10.1177/0734282914540865>
- Martínez, I. M., Youssef-Morgan, C. M., Chambel, M. J., & Marques-Pinto, A. (2019). Antecedents of academic performance of university students: Academic engagement and psychological capital resources. *Educational Psychology*, 39(8), 1047-1067.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1623382>
- Martínez, I., M., Meneghel, I., Carmona-Halty, M., & Youssef-Morgan, C. (2019). Adaptation and validation to Spanish of the Psychological Capital Questionnaire-12 (PCQ-12) in academic contexts: Research and reviews. *Current Psychology*, 1-8.
<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00276-z>
- Martínez Uribe, P., Cassaretto Bardales, M., & Herth, K. (2012). Psychometric properties of the Spanish Herth Hope Scale. *Revista Iberoamericana De Diagnostico Y Evaluacion-E Avaliacao Psicologica*, 1(33), 127-145.
https://www.aidep.org/03_ridep/R33/r33art7.pdf

- Mary, N., & Nambuule, M. (2019). *Self-efficacy, job satisfaction and job performance among Uganda insurance sector employees*. [Doctoral dissertation, Makerere University]. Makerere University Undergraduate Dissertations Repository. <http://hdl.handle.net/20.500.12281/8270>
- Maslow, A. H. (1962). Some basic propositions of a growth and self-actualization psychology. In A. Maslow (Ed.), *Toward a psychology of being* (1st ed., pp. 177-200). D Van Nostrand. <https://doi.org/10.1037/10793-014>
- 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., & Reed, M.J. (2005). Resilience in development. In C. Snyder, & J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (1st ed., pp. 117-132). Oxford University Press.
- Masten, A. & Reed, M. (2005). Resilience in development. En Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2005). *Handbook of positive psychology* (1st ed., pp. 117-132). Oxford University Press. ProQuest Ebook Central. <https://search.proquest.com/docview/2131926687/bookReader?accountid=14477&pg=93>
- Matthew, SM., Carbonneau, KJ., Mansfield, CF., Zaki, S., Cake, MA. & McArthur, ML. (2020). Development and validation of a contextualised measure of resilience in

- veterinary practice: The Veterinary Resilience Scale–Personal Resources (VRS–PR). *Veterinary Record*, 186(15), 489-499. <https://doi.org/10.1136/vr.105575>
- May, R. K., Whelan, J. P., Steenbergh, T. A., & Meyers, A. W. (2003). The gambling self-efficacy questionnaire: An initial psychometric evaluation. *Journal of Gambling Studies*, 19(4), 339-357. <https://doi.org/10.1023/A:1026379125116>
- Mazzetti, G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Petruzzello, G. (2018). Psychometric examination of the psychological capital (PsyCap) and the career decision-making process (CDMP) scales. *BPA Applied Psychology Bulletin*, 66(281), 46-58. <https://doi.org/10.26387/bpa.281.5>
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., Chiesa, R., & Mariani, M. G. (2016). Happy employees in a resourceful workplace: ¿Just a direct relationship? A study on the mediational role of psychological capital. *Career Development International*, 21(7), 682-696. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2016-0035>
- McEwen, K., & Boyd, C. M. (2018). A measure of team resilience: Developing the resilience at work team scale. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(3), 258-272. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001223>
- McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., & Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. *Entrepreneurship theory and Practice*, 33(4), 965-988. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00304.x>
- 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>

McGregor, D. M. (1957). The human side of enterprise. *Management Review*, 46(11), 22-28.

<https://search.proquest.com/docview/1309746220?accountid=14477>

McLarnon, M. J. W., & Rothstein, M. G. (2013). Development and initial validation of the Workplace Resilience Inventory. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 63-73.

<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000084>

Mejía, L. F., Delgado, M., Suárez, H., Gutiérrez, D., Lara, D., Correa, A., & Díaz, S. (2020, Mayo 31). Editorial: Perspectivas económicas post COVID-19. *Tendencia Económica*, 206, 3-11.

<http://dams.fedesarrollo.org.co/tendenciaeconomica/publicaciones/206/>

Meseguer-De Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M. -, & García-Izquierdo, M. (2017). Evaluación del capital psicológico en trabajadores españoles: Diseño y estructura empírica del cuestionario OREA. *Anales De Psicología*, 33(3), 714-721.

<https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.261741>

Miller, J. F., & Powers, M. J. (1988). Development of an instrument to measure hope. *Nursing Research*, 37(1), 6-10. <https://doi.org/10.1097/00006199-198801000-00002>

Min, H., Kim, H. J., & Lee, S. B. (2015). Extending the challenge–hindrance stressor framework: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 105-114. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.006>

Miralam, M. S., & 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://www.researchtrend.net/ijet/current_issue_ijet.php?taxonomy-id=77#

- Mirghafourvand, M., Mohammad-Alizadeh-Charandabi, S., Jafarabadi, M. A., & Fathi, F. (2016). Psychometric properties of maternal self-efficacy questionnaire in a population of Iranian mothers. *Journal of Child and Family Studies*, 25(10), 2966-2971. <https://doi.org/10.1007/s10826-016-0470-1>
- Mishra, P. (2015). A grounded theory study on family-to-work enrichment. *South Asian Journal of Global Business Research*, 4(1), 45-67. <https://doi.org/10.1108/SAJGBR-07-2014-0052>
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Role of optimism on employee performance and job satisfaction. *Prabandhan: Indian journal of management*, 9(6), 35-46. <https://doi.org/10.17010/pijom/2016/v9i6/94960>
- Mohammadpour, S., Yaghoubi, N. M., Kamalian, A. R., & Salarzahi, H. (2017). Authentic leadership: A new approach to leadership (describing the mediatory role of psychological capital in the relationship between authentic leadership and intentional organizational forgetting). *International Journal of Organizational Leadership*, 6(4), 491-504. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Prisma Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS med*, 6(7), Article e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Mónico, L. M., Pais, L., Dos Santos, N. R., & Santos, D. (2014). Psychological capital in Portuguese workers: Contributions to the validity and reliability of the Psycap Questionnaire. *International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts*, 1, 319-326. <https://doi.org/10.5593/SGEMSOCIAL2014/B11/S1.042>

- Moreira, C. R., Nascimento-Junior, J. R. A., Codonato, R., & Fiorese, L. (2018). Psychometric properties of Dispositional Hope Scale for Brazilian sport context. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, Article e15. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.18>
- Moreno, L. A. (2020). Prefacio. En M, Busso, & J. Messina (Eds.), *La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada* (1ra ed., pp. 24-27). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0002629>
- Moriano, J. A., Topa, G., Molero, F., Entenza, A. M., & Lévy-Mangin, J. (2012). Autoeficacia para el Liderazgo Emprendedor. Adaptación y Validación de la Escala CESE en España. *Anales De Psicología*, 28(1), 171-179. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/140642>
- Morote, R., Hjemdal, O., Uribe, P. M., & Corveleyn, J. (2017). Psychometric properties of the resilience scale for adults (RSA) and its relationship with life-stress, anxiety and depression in a Hispanic Latin-American community sample. *PLoS ONE*, 12(11), Article e0187954. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187954>
- Mowrer, O. H. (1960). *Learning theory and behavior* (1st ed). John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1037/10802-000>
- Moya-Albiol, L., Herrero, N., & Bernal, M. C. (2010). Bases neuronales de la empatía. *Revista de Neurología*, 50(2), 89-100. <https://doi.org/10.33588/rn.5002.2009111>
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2016-0074>

- Muhammad, A. R., Islam, T., Asif, R., & Ahmer, Z. (2019). Impact of Authentic Leadership on Employees Creativity and Innovation: Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of the Research Society of Pakistan*, 56(1), 61. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/impact-authentic-leadership-on-employees/docview/2259258737/se-2?accountid=14477>
- Murčić, D., Rijavec, M., & Miljković, D. (2019). Initial validation of the shortened Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) on Croatian sample. *Ekonomski Pregled*, 70(1), 3-21. <https://doi.org/10.32910/ep.70.1.1>
- Muris, P. (2001). A brief questionnaire for measuring self-efficacy in youths. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 23(3), 145-149. <https://doi.org/10.1023/A:1010961119608>
- Murphy, L. B. (1974). Coping, vulnerability, and resilience in childhood. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* (1st ed., pp. 69-100). Basic Books.
- Myburgh, W., Watson, M. B., & Foxcroft, C. D. (2015). Development and validation of a managerial decision-making self-efficacy questionnaire. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-15. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1218>
- Nadrowska, N., Błażek, M., & Lewandowska-Walter, A. (2020). Polish adaptation of the Family Resilience Assessment Scale (FRAS). *Community mental health journal*. <https://doi.org/10.1007/s10597-020-00626-3>
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (Eds.) (2007). *Positive organizational behavior* (1st ed). SAGE Publications Ltd, <https://www.doi.org/10.4135/9781446212752>

- Nesterova, A. (2017). Development and validation of "resilience of person" questionnaire. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 38(4), 93-108. <https://doi.org/10.7868/S0205959217040080>
- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., Hirst, G., & 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., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Ng Deep, C. A. F. D. C., & Leal, I. P. (2012). Adaptation of The Resilience Scale for the adult population of Portugal. *Psicologia USP*, 23(2), 417-433. <https://doi.org/10.1590/S0103-65642012005000008>
- Nicholas, M. K. (2007). The pain self-efficacy questionnaire: Taking pain into account. *European journal of pain*, 11(2), 153-163. <https://doi.org/10.1016/j.ejpain.2005.12.008>
- Nolan, M. T., Hughes, M. T., Kub, J., Terry, P. B., Astrow, A., Thompson, R. E., Clawson, L., Texeira, K., & Sulmasy, D. P. (2009). Development and validation of the family decision-making self-efficacy scale. *Palliative & supportive care*, 7(3), 315-321. <https://doi.org/10.1017/S1478951509990241>
- Nolty, A. A. T., Bosch, D. S., An, E., Clements, C. T., & Buckwalter, J. G. (2018). The Headington Institute Resilience Inventory (HIRI): Development and validation for

- humanitarian aid workers. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 7(1), 35-57. <https://doi.org/10.1037/ipp0000080>
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237-277. <https://doi.org/10.1007/s11301-018-0138-6>
- Norman, S., Luthans, B., & 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>
- Notario-Pacheco, B., Solera-Martínez, M., Serrano-Parra, M. D., Bartolomé-Gutiérrez, R., García-Campayo, J., & Martínez-Vizcaíno, V. (2011). Reliability and validity of the Spanish version of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale (10-item CD-RISC) in young adults. *Health and Quality of Life Outcomes*, 9, Article 63. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-63>
- Nunnally, J., & Bernstein, L. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Nurfaizal, Y., Dwiatmadja, C., & Setyawati, S. M. (2019). Psychological capital as mediator between friend support and creative behavior of the owners of SMEs batik craft sector. *Quality-Access to Success*, 20(171), 109-113. <https://search.proquest.com/docview/2262020404?accountid=14477>
- Öksüz, E., Demiralp, M., Mersin, S., Tüzer, H., Aksu, M., & 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>

- Oliveira, C. M. D., Bandeira, C. D. M., & Giacomoni, C. H. (2019). Computerization and validation of optimism predictor tasks in children (TAPOC) instrument. *Avaliação Psicológica*, 18(2), 183-191. <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1802.14242.09>.
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CAPPSI para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323. <http://hdl.handle.net/11336/29909>
- Organización Mundial de la Salud (2009). Documentos básicos, (47a ed.). Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44194>
- Organización Mundial de la Salud. (1986). Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud. Ottawa: Organización Mundial de la Salud. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf>
- Oriá, M. O. B., & Ximenes, L. B. (2010). Translation and cultural adaptation of the breastfeeding self-efficacy scale to Portuguese. *ACTA Paulista De Enfermagem*, 23(2), 230-238. <https://doi.org/10.1590/s0103-21002010000200013>
- Ospina, C., & Delgado-Abella, L. (2014). *Adaptación del Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES) a la población colombiana*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- O'Toole-Arzola, S. (2018). *Leading education with hope: A collective case study on the role of hope in superintendent leadership* [Doctoral dissertation, University of La Verne]. ProQuest Dissertations & Theses Global.

<https://search.proquest.com/openview/c9e77d9e78b130c926dbf92808707288/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Özdemir, Ş., & 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>

Pacico, J. C., Bastianello, M. R., Zanon, C., & Hutz, C. S. (2013). Adaptation and validation of the dispositional hope scale for adolescents. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(3), 488-492. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000300008>

Pacico, J. C., Zanon, C., Bastianello, M. R., & Hutz, C. S. (2011). Adaptation and validation of the Hope Index for Brazilian adolescents. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 24(4), 666-670. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722011000400006>.

Paek, S., Schuckert, M., Kim, T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>

Pajic, S., Ulceluse, M., Kismihók, G., Mol, S. T., & den Hartog, D. N. (2018). Antecedents of job search self-efficacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands. *Journal of vocational behavior*, 105, 159-172. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.001>

Panter-Brick, C., & Leckman, J. F. (2013). Editorial commentary: Resilience in child development—interconnected pathways to wellbeing. *Journal of child psychology and*

<https://acamh.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jcpp.12057>

Park, E. Y., Choi, Y. I., & Kim, J. H. (2019). Psychometric properties of the Korean Dispositional Hope Scale using the Rasch analysis in stroke patients. *Occupational Therapy International*, 2019, Article 7058415. <https://doi.org/10.1155/2019/7058415>

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., & 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>

Park, M. M., & Park, J. W. (2016). Development of resilience scale for nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 23(1), 32-41. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.32>

Park, S., Choi, M., & Kim, S. (2019). Validation of the resilience scale for nurses (RSN). *Archives of psychiatric nursing*, 33(4), 434-439. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2018.12.004>

Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>

Pascoe, L., Aziz Rahman, M., Edvardsson, K., Jokwiro, Y., McDonald, E., Lood, Q., Edvardsson, D., & Li, X. (2018). Psychometric evaluation of the English version 14-

- item resilience scale (RS) in an Australian outpatient population of men with prostate cancer. *European journal of oncology nursing: the official journal of European Oncology Nursing Society*, 35, 73–78. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2018.06.001>
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1907>
- Pedrazza, M., Trifiletti, E., Berlanda, S., & Bernardo, G. A. (2013). Self-efficacy in social work: Development and initial validation of the self-efficacy scale for social workers. *Social Sciences*, 2(3), 191-207. <https://doi.org/10.3390/socsci2030191>
- Pedrosa, I., Celis-Atenas, K., Suárez-Álvarez, J., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2015). Cuestionario para la evaluación del optimismo: Fiabilidad y evidencias de validez. *Terapia Psicológica*, 33(2), 127-138. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082015000200007>
- Pender, N. J., Murdaugh, C. L., & Parson, M. A. (2006). *Health promotion in nursing practice* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Peng, J., He, Y., Deng, J., Zheng, L., Chang, Y., & Liu, X. (2019). Emotional labor strategies and job burnout in preschool teachers: Psychological capital as a mediator and moderator. *Work*, 63(3), 335-345. <https://doi.org/10.3233/WOR-192939>
- Peraza, S., Uzcátegui, B., Guerrero, D., Medina, D., Ramírez, A., & Lezama, L. (2017). Diseño, confiabilidad, validez y normas de la escala de resiliencia para estudiantes universitarios. *Revista de Pedagogía*, 38(103), 158-176. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65954978008>

- Pérez-Fuentes, M. D. C., Molero, M. D. M., Barragán, A. B., Mercader, I., & Gázquez, J. J. (2020). Validation of the Resilience Scale for adolescents in high school in a Spanish population. *Sustainability*, *12*(7), Article 2943. <https://doi.org/10.3390/su12072943>
- Perlman, D., Patterson, C., Moxham, L., Taylor, E. K., Brighton, R., Sumskis, S., & Heffernan, T. (2017). Understanding the influence of resilience for people with a lived experience of mental illness: A self-determination theory perspective. *Journal of Community Psychology*, *45*(8), 1026-1032. <https://doi.org/10.1002/jcop.21908>
- Petersen, K., & Youssef-Morgan, C. (2018). The “left side” of authentic leadership: Contributions of climate and psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, *39*(3), 436-452. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2017-0171>
- 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. & Chang, E. (2003). Optimism and flourishing. In L. M. Keyes, & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (1st ed., pp. 55-79). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-000>
- Peterson, C., & Park, N. (2004). Classification and measurement of character strengths: implications for practice. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 433–446). John Wiley & Sons, Inc.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (1st ed.). Oxford University Press.

- Peterson, C., Semmel, A., Von Baeyer, C., Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Seligman, M. E. (1982). The attributional style questionnaire. *Cognitive therapy and research*, 6(3), 287-299. <https://doi.org/10.1007/BF01173577>
- Peterson, C., & Steen, T. A. (2005). Optimistic explanatory style. In S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (1st ed., pp. 244–256). Oxford University Press.
- Peterson, J. J., Andrew Peterson, N., Lowe, J. B., & Nothwehr, F. K. (2009). Promoting leisure physical activity participation among adults with intellectual disabilities: Validation of self-efficacy and social support scales. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(5), 487-497. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00500.x>
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & 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>
- Picardi, A., Bartone, P. T., Querci, R., Bitetti, D., Tarsitani, L., Roselli, V., Maraone, A., Fabi, E., De Michelle, F., Gaviano, I., Flynn, B., Ursano, R., & Biondi, M. (2012). Development and validation of the Italian version of the 15-item dispositional resilience scale. *Rivista Di Psichiatria*, 47(3), 231-237. <https://doi.org/10.1708/1128.12446>
- Pinto, M. A., Guarda, A. S., Heinberg, L. J., & Diclemente, C. C. (2006). Development of the eating disorder recovery self-efficacy questionnaire. *The International journal of eating disorders*, 39(5), 376–384. <https://doi.org/10.1002/eat.20256>

- Plant, J. L., van Schaik, S. M., Sliwka, D. C., Boscardin, C. K., & O'Sullivan, P. S. (2011). Validation of a self-efficacy instrument and its relationship to performance of crisis resource management skills. *Advances in Health Sciences Education, 16*(5), 579-590. <https://doi.org/10.1007/s10459-011-9274-7>
- Ponce-Garcia, E., Madewell, A. N., & Brown, M. E. (2016). Resilience in men and women experiencing sexual assault or traumatic stress: Validation and replication of the scale of protective factors. *Journal of Traumatic Stress, 29*(6), 537-545. <https://doi.org/10.1002/jts.22148>
- Ponce-Garcia, E., Madewell, A. N., & Kennison, S. M. (2015). The development of the scale of protective factors: Resilience in a violent trauma sample. *Violence and victims, 30*(5), 735-755. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.VV-D-14-00163>
- Poots, A., & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student wellbeing. *International Journal of Educational Research, 99*, Article 101506. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101506>
- Prapanjaroensin, A., Patrician, P. A., & 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., & de Waal, F. (2002). Empathy: Its ultimate and proximate bases. *Behavioral and Brain Sciences, 25*(1), 1-20. <https://doi.org/10.1017/S0140525X02000018>
- Pruski, L. A., Blanco, S. L., Riggs, R. A., Grimes, K. K., Fordtran, C. W., Barbola, G. M., Cornell, J. E., & Lichtenstein, M. J. (2013). Construct validation of the Self-Efficacy Teaching and Knowledge Instrument for Science Teachers-revised (SETAKIST-R):

- Lessons learned. *Journal of science teacher education*, 24(7), 1133-1156.
<https://doi.org/10.1007/s10972-013-9351-2>
- Pujol, S. P., & Guiteras, A. F. (2019). Propuesta de un instrumento para la detección del optimismo estratégico en cáncer de mama. *Psicooncología*, 16(2), 315-328.
<https://doi.org/10.5209/psic.65593>
- Pulido-Martos, M., Jiménez-Moral, J. A., López-Zafra, E., & Ruiz, J. R. (2014). An adaptation of the Children's hope scale in a sample of Spanish adolescents. *Child Indicators Research*, 7(2), 267-278. <https://doi.org/10.1007/s12187-013-9223-5>
- Qiu, T., Liu, C., Huang, H., Yang, S., Gu, Z., Tian, F., & Wu, H. (2019). The mediating role of psychological capital on the association between workplace violence and professional identity among Chinese doctors: A cross-sectional study. *Psychology research and behavior management*, 12, 209-217. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S198443>
- Qualter, P., Pool, L. D., Gardner, K. J., Ashley-Kot, S., Wise, A., & Wols, A. (2015). The emotional self-efficacy scale: Adaptation and validation for young adolescents. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(1), 33-45.
<https://doi.org/10.1177/0734282914550383>
- Rachmawati, Y., Maharani, D., & Oho, T. (2019). Cross-cultural adaptation and psychometric properties of the Indonesia version of the self-efficacy oral health questionnaire for adolescents. *International Journal of Paediatric Dentistry*, 29(3), 345–352. <https://doi.org/10.1111/ipd.12472>

- Rahimi, F., Oskouie, F., & Ebadi, A. (2017). Designing and validation: A questionnaire of hope for family members of patients hospitalized in intensive care unit. *Electronic Physician*, 9(10), 55603-55608. <https://doi.org/10.19082/5603>
- Rahimnia, F., Mazidi, A., & Mohammadzadeh, Z. (2013). Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. *Management Science Letters*, 3(3), 913-926. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.01.029>
- Rashid, T., & Seligman, M. P. (2018). *Positive psychotherapy: Clinician manual* (1st ed). Oxford University Press.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in psychology*, 6, Article 73. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00073>
- Rego, A., Owens, B., Yam, K., Bluhm, D., Cunha, M., Silard, A., ...Liu, W. (2019). Leader humility and team performance: Exploring the mediating mechanisms of team PsyCap and task allocation effectiveness. *Journal of Management*, 45(3), 1009-1033. <https://doi.org/10.1177/0149206316688941>
- Resnick, B. A., & Inguito, P. L. (2011). The Resilience Scale: psychometric properties and clinical applicability in older adults. *Archives of psychiatric nursing*, 25(1), 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2010.05.001>
- Resnick, S., Warmoth, A., & Serlin, I. A. (2001). The humanistic psychology and positive psychology connection: Implications for psychotherapy. *Journal of Humanistic Psychology*, 41(1), 73-101. <https://doi.org/10.1177/0022167801411006>

- Rezaei, H., Saeed, A. F. M., Abdi, K., Ebadi, A., Gheshlagh, R. G., & Kurdi, A. (2020). Translation and validation of the Farsi version of the pain management self-efficacy questionnaire. *Journal of Pain Research*, *13*, 719-727. <https://doi.org/10.2147/JPR.S246077>
- Reznitskaya, A., & Sternberg, R. J. (2004). Teaching students to make wise judgments: The “teaching for wisdom” program. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 371–387). John Wiley & Sons, Inc.
- Ricker, K. (2006). Setting Cut-Scores: A Critical Review of the Angoff and Modified Angoff Methods. *The Alberta Journal of Educational Research*, *52*(1), 53-64. <https://cdm.ucalgary.ca/index.php/ajer/article/view/55111>
- Ricketts, S. N., Engelhard, G., & Chang, M. (2017). Development and validation of a scale to measure academic resilience in mathematics. *European Journal of Psychological Assessment*, *33*(2), 79-86. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000274>
- Ripamonti, C. I., Buonaccorso, L., Maruelli, A., Bandieri, E., Boldini, S., Pessi, M. A., Chiesi, F., & Miccinesi, G. (2012). Hope Herth Index (HHI): A Validation Study in Italian Patients with Solid and Hematological Malignancies on Active Cancer Treatment. *Tumori Journal*, *98*(3), 385–392. <https://doi.org/10.1177/030089161209800317>
- Roberts, J. K., & Henson, R. K. (2000). *Self-Efficacy Teaching and Knowledge Instrument for Science Teachers (SETAKIST): A Proposal for a New Efficacy Instrument*. Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association (28th, Bowling Green, KY, November 17-19, 2000). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED448208.pdf>

- Robertson, I., Cooper, C., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533-562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>
- Rocchi, S., Ghidelli, C., Burro, R., Vitacca, M., Scalvini, S., Della, A. M., Roselli, G., Ramponi, J. P., & Bertolotti, G. (2017). The Walsh family resilience questionnaire: The Italian version. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 13, 2987-2999. <https://doi.org/10.2147/NDT.S147315>
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & 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>
- Rodríguez-Quiroga, A., Flamarique, I., Castro-Fornieles, J., Lievesley, K., Buitelaar, J. K., Coghill, D., Díaz-Caneja, C. M., Dittmann, R. W., Gupta, A., Hoekstra, P. J., Kehrmann, L., Llorente, C., Purper-Ouakil, D., Schuzle, U. M. E., Zuddas, A., Sala, R., Singh, J., Fiori, F., Arango, C., & Santosh, P. (2020). Development and psychometric properties of the “Suicidality: Treatment occurring in paediatrics (STOP) risk and resilience factors scales” in adolescents. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 29(2), 153-165. <https://doi.org/10.1007/s00787-019-01328-2>
- Roemer, A., & Harris, C. (2018). Perceived organisational support and well-being: The role of psychological capital as a mediator. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, Article a1539. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1539>
- Rogers, C. R. (1963). The concept of the fully functioning person. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 1(1), 17-26. <https://doi.org/10.1037/h0088567>

- Rojas, C. A. A., Recinto, M. N., Santiago, B., Delgado, K., & Otero, E. (2013). Validación de las inferencias de la Escala de Optimismo usando la teoría clásica de medición en una muestra de empleados de la región norte de Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(1), 74-84.
<http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/139>
- Románi, Y., Díaz, B., Cárdenas, M., & Zoraide, L. (2007). Construcción y validación del Inventario Autoeficacia Percibida para el control de peso. *Clínica y Salud*, 18(1), 45-56.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742007000100004
- Romppel, M., Herrmann-Lingen, C., Wachter, R., Edelmann, F., Düngen, H., Pieske, B., & Grande, G. (2013). A short form of the General Self-Efficacy scale (GSE-6): Development, psychometric properties and validity in an intercultural non-clinical sample and a sample of patients at risk for heart failure. *GMS Psycho-Social-Medicine*, 10, Article 01. <https://doi.org/10.3205/psm000091>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Ruini, C. & Fava, G. (2004). Clinical applications of well-being therapy. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 181-196). John Wiley & Sons, Inc.
- Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 34-45.
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1792.pdf>

- Ruiz, R., de la Vega, R., Poveda, J., Rosado, A., & Serpa, S. (2012). Análisis psicométrico de la Escala de Resiliencia en el deporte del fútbol. *Revista de Psicología del deporte*, 21(1), 143-151. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235124455018.pdf>
- Rus, C. L., Băban, A., Jesus, S. N. D., & Andrei, D. (2012). An analysis of the psychometric properties of the Psychological Capital Questionnaire-12. *Journal of Educational Sciences & Psychology*, 2(1), 110-112. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/analysis-psychometric-properties-psychological/docview/1011444951/se-2?accountid=14477>
- Russell, B. (1957). *La conquista de la felicidad* (6ta ed.). Espasa-Calpe.
- Rutter, M. & Madge, N. (1976). *Cycles of disadvantage: A review of research* (1st ed.). Heinemann.
- 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>
- Ruvalcaba-Romero, N. A., Gallegos-Guajardo, J., & Villegas-Guinea, D. (2014). Validation of the resilience scale for adolescents (READ) in Mexico. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 21-34. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.2.41180>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Salanova M., Ortega-Maldonado A. (2019) Psychological Capital Development in Organizations: An Integrative Review of Evidence-Based Intervention Programs. In:

Van Zyl L., Rothmann Sr. S. (eds). *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_4

Sallis, J. F., Pinski, R. B., Grossman, R. M., Patterson, T. L., & Nader, P. R. (1988). The development of self-efficacy scales for healthrelated diet and exercise behaviors. *Health education research*, 3(3), 283-292. <https://doi.org/10.1093/her/3.3.283>

Sánchez-Teruel, D., & Robles-Bello, M. A. (2015). Escala de resiliencia 14 ítems (RS-14): propiedades psicométricas de la versión en español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(40), 103-113. <https://www.aidep.org/sites/default/files/articles/R40/Art10.pdf>

Sánchez-Teruel, D., Robles-Bello, M.A. & Camacho-Conde, J.A. Adaptation and Psychometric Properties in Spanish of the Herth Hope Index in People Who have Attempted Suicide. *Psychiatr Q* (2020). <https://doi.org/10.1007/s11126-020-09766-x>

Sanjuan-Meza, X. S., Landeros-Olvera, E. A., & Cossío-Torres, P. E. (2018). Validez de una escala de resiliencia (RESI-M) en mujeres indígenas de México. *Cadernos De Saúde Publica*, 34(10), Article e00179717. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00179717>

Santana-Cárdenas, S., Viseu, J., López Núñez, M. I., & De Jesús, S. N. (2018). Evidencias psicométricas sobre la validez y fiabilidad del cuestionario de capital psicológico (PCQ-12) en una muestra de trabajadores mexicanos. *Anales De Psicología*, 34(3), 562-570. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.319211>

- Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A., & Watakakosol, R. (2013). Validation of psychological capital questionnaire in Thai employees. In *Proceedings of the Asian Conference on Psychology and the Behavioral Sciences, Japan* (pp. 394-400).
- Sarfraz, M., Qun, W., Abdullah, M. I., & 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
- Saunders, R. P., Pate, R. R., Felton, G., Dowda, M., Weinrich, M. C., Ward, D. S., Parsons, M. A., & Baranowski, T. (1997). Development of questionnaires to measure psychosocial influences on children's physical activity. *Preventive medicine*, 26(2), 241-247. <https://doi.org/10.1006/pmed.1996.0134>
- Savahl, S., Casas, F. & Adams, S. (2016). Validation of the Children's Hope Scale Amongst a Sample of Adolescents in the Western Cape Region of South Africa. *Child Indicators Research*, 9, 701–713. <https://doi.org/10.1007/s12187-015-9334-2>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Scheier, M. F., & 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., & 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>
- Schönfeld, F. S., & Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y representaciones*, 8(1), Article e315. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>
- Schrank, B., Stanghellini, G., & Slade, M. (2008). Hope in psychiatry: A review of the literature. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 118(6), 421-433. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2008.01271.x>
- Schrank, B., Woppmann, A., Hay, A. G., Sibitz, I., Zehetmayer, S., & Lauber, C. (2012). Validation of the Integrative Hope Scale in people with psychosis. *Psychiatry Research*, 198(3), 395-399. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2011.12.052>
- Schrank, B., Woppmann, A., Sibitz, I., & Lauber, C. (2011). Development and validation of an integrative scale to assess hope. *Health expectations*, 14(4), 417-428. <https://doi.org/10.1111/j.1369-7625.2010.00645.x>
- Schuckert, M., Kim, T. T., Paek, S., & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 776-796. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2016-0282>
- Schulte, E. M., Gessnitzer, S., & Kauffeld, S. (2016). I – we – my organization will survive it! The questionnaire to measure individual, team and organizational resilience (FITOR).

Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 47(2), 139-149. <https://doi.org/10.1007/s11612-016-0321-y>

Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In M. Johnston, S. Wright, & J. Weinman (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio* (1st ed., pp. 35-37). NFER-NELSON.

Schweizer, K., & Koch, W. (2001). The assessment of components of optimism by POSO-E. *Personality and Individual Differences*, 31(4), 563-574. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00161-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00161-6)

Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 219-241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>

Segerstrom, S. C., Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). Optimism. In M. D. Robinson, & M. Eid (Eds.), *The happy mind: Cognitive contributions to well-being* (1st ed., pp. 195–212). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58763-9_11

Seligman, M. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54(8), 559-562. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.8.537>

Seligman, M., Reivich, K., Jaycox, L. y Gillham, J. (1999). *Niños optimistas* (1ra ed.). Grijalbo.

Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad* (1ra ed.). Vergara.

- Seligman, M. (2016). *Florecer. La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar* (1ra ed.). Océano Expres.
- Seligman, M. (2018). *El circuito de la esperanza* (1ra ed.). Penguin Random House.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman M. (2019). Positive psychology: A personal history. *Annual review of clinical psychology*, 15, 1-23. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>
- Seo, Y., & Chung, S. W. (2019). Abusive supervision, psychological capital, and turnover intention: Evidence from factory workers in china. *Relations Industrielles*, 74(2), 377-404. <https://doi.org/10.7202/1062088ar>
- Serrano-Parra, M., Garrido-Abejar, M., Notario-Pacheco, B., Bartolomé-Gutiérrez, R., Solera-Martínez, M., & Martínez-Vizcaíno, V. (2013). Validez de la escala de resiliencia de Connor-Davidson (10 ítems) en una población de mayores no institucionalizados. *Enfermería clínica*, 23(1), 14–21. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2012.11.006>
- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2019). Perceived overqualification and job crafting: The moderating role of positive psychological capital. *Personnel Review*, 49(3), 808-824. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0423>
- Shadlow, J. O., Boles, R. E., Roberts, M. C., & Winston, L. (2015). Native American children and their reports of hope: Construct validation of the Children's hope scale. *Journal of Child and Family Studies*, 24(6), 1707-1714. <https://doi.org/10.1007/s10826-014-9974->

- Shajrawi, A., Khalil, H., Al-Smadi, A. M., Al Dweik, G., & Slater, P. (2020). A cross-cultural translation and adaptation of the Arabic cardiac self-efficacy questionnaire for patients with coronary heart disease. *International Journal of Nursing Practice*, 26(4), Article e12827. <https://doi.org/10.1111/ijn.12827>
- Sharma, S., & Sharma, S. K. (2016). Team resilience: Scale development and validation. *Vision*, 20(1), 37-53. <https://doi.org/10.1177/0972262916628952>
- She, R., Yang, X., Lau, M., & Lau, J. (2020). Psychometric properties and normative data of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale among Chinese adolescent students in Hong Kong. *Child psychiatry and human development*, 51(6), 925–933. <https://doi.org/10.1007/s10578-020-00970-1>
- Sheldon, K. & Lyubomirsky, S. (2004). Achieving sustainable new happiness: Prospects, practices, and prescriptions. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (1st ed., pp. 127–145). John Wiley & Sons, Inc.
- Shin, G. S., Choi, K. S., Jeong, K. S., Min, Y. S., Ahn, Y. S., & Kim, M. G. (2018). Psychometric properties of the 10-item Conner-Davidson resilience scale on toxic chemical-exposed workers in South Korea. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s40557-018-0265-5>
- Shorey, H. S., & Snyder, C. R. (2004). Development and validation of the domain hope scale revised. *Unpublished manuscript, University of Kansas, Lawrence, Kansas.*
- Shumway, S. T., Dakin, J. B., Jordan, S. A. S., Kimball, T. G., Harris, K. S., & Bradshaw, S. D. (2014). The development of the Hope and Coping in Recovery Measure (HCRM).

Journal of Groups in Addiction & Recovery, 9(4), 280-293.
<https://doi.org/10.1080/1556035X.2014.969059>

Silva, R. V. T., Silva, F. C., Meireles, S. M., & Natour, J. (2019). Translation to Brazilian Portuguese, cultural adaptation and psychometric properties of 8-item arthritis self-efficacy scale (ASES-8). *Sao Paulo Medical Journal*, 137(1), 6-12.
<https://doi.org/10.1590/1516-3180.2018.0354071218>

Simons, J., & Buitendach, J. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>

Singh, R., Mahato, S., Singh, B., Bhushal, S., & Fomani, F. K. (2019). Psychometric properties of adolescent resilience questionnaire among Nepalese adolescents in Lalitpur. *Asian Journal of Psychiatry*, 45, 13-17.
<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2019.08.002>

Sixbey, M. T. (2005). *Development of the family resilience assessment scale to identify family resilience constructs* [Doctoral dissertation, University of Florida]. University of Florida Theses & Dissertations. <https://ufdc.ufl.edu/UFE0012882/00001>

Slepian, P. M., Ankawi, B., Himawan, L. K., & France, C. R. (2016). Development and initial validation of the pain resilience scale. *The Journal of Pain*, 17(4), 462-472.
<https://doi.org/10.1016/j.jpain.2015.12.010>

- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International journal of behavioral medicine*, *15*(3), 194-200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2013). Measuring optimism in organizations: Development of a workplace explanatory style questionnaire. *Journal of Happiness Studies*, *14*(2), 415-432. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9336-4>
- Snyder, C. R. (1989). Reality negotiation: From excuses to hope and beyond. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *8*(2), 130-157. <https://doi.org/10.1521/jscp.1989.8.2.130>
- 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., & Harney, P. (1991). 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., Hoza, B., Pelham, W. E., Rapoff, M., Ware, L., Danovsky, M., Highberger, L., Ribinstein, H., & Stahl, K. J. (1997). The development and validation of the children's hope scale. *Journal of pediatric psychology*, *22*(3), 399-421. <https://doi.org/10.1093/jpepsy/22.3.399>

- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L., & 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., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder, & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (1st ed., pp. 285–305). Pergamon Press.
- Snyder, C. R., Simpson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & 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>
- Snyder, C., Rand, K. & Sigmon, D. (2005). Hope theory: A member of the positive psychology family. In C. R. Snyder, & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (1st ed., pp. 257–276). Pergamon Press.
- Solano, J. P. C., Bracher, E. S. B., Faisal-Cury, A., Ashmawi, H. A., Carmona, M. J. C., Lotufo Neto, F., & Vieira, J. E. (2016). Factor structure and psychometric properties of the Dispositional Resilience Scale among Brazilian adult patients. *Arquivos de neuro-psiquiatria*, 74(12), 1014-1020. <https://doi.org/10.1590/0004-282x20160148>
- Soler Sánchez, M. I., Meseguer de Pedro, M., & García Izquierdo, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) en una muestra multiocupacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 50(2), 159–166. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.002>

- Soler-Sánchez, M., Fernández-Valera, M., & Meseguer-de Pedro, M. (2016). El papel moderador de la resiliencia entre situaciones de demandas de rol laboral y de malestar autopercebido. *Revista Mexicana de Psicología*, 33(1), 61-70. <https://psycnet.apa.org/record/2016-09105-007>
- Somech, A., & Khotaba, S. (2017). An integrative model for understanding team organizational citizenship behavior: Its antecedents and consequences for educational teams. *Journal of Educational Administration*, 55(6), 671-685. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2016-0104>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & 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>
- Soutome, S., Kajiwarra, K., & Oho, T. (2009). Development of a self-efficacy scale for Oral health behavior: Reliability and validity examination. *Journal of Dental Health*, 59(5), 544-552. https://doi.org/10.5834/jdh.59.5_544
- Spagnoli, P., Santos, S. C., & Caetano, A. (2017). A contribution toward the adaptation and validation of the entrepreneurial self-efficacy scale in Italy and Portugal. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 670-687. <https://doi.org/10.1177/1069072716664302>
- Spurk, D., & Volmer, J. (2013). Validation of a German version of the career futures inventory (CFI): Career adaptability, career optimism, job market knowledge, and career success. *Zeitschrift Fur Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 57(2), 77-95. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000106>

- Srivastava, U. R., & 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://doi.org/10.1177/0258042X17718739>
- 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., & Stassen, M. A. (1985). Hope: An affective cognition. *Social Indicators Research*, 17(3), 235-242. <https://doi.org/10.1007/BF00319312>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., & Smith, P. C. (2002). Issues and strategies for reducing the length of self-report scales. *Personnel Psychology*, 55(1), 167-194. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00108.x>
- Stotland, E. (1969). *The psychology of hope* (1st ed.). Jossey-Bass.
- Stratta, P., Riccardi, I., Di Cosimo, A., Cavicchio, A., Struglia, F., Daneluzzo, E., Capanna, C., & Rossi, A. (2012). A validation study of the Italian version of the Resilience Scale for Adolescents (READ). *Journal of Community Psychology*, 40(4), 479-485. <https://doi.org/10.1002/jcop.20518>
- Sullivan, M. D., LaCroix, A. Z., Russo, J., & Katon, W. J. (1998). Self-efficacy and self-reported functional status in coronary heart disease: A six-month prospective study.

Psychosomatic medicine, 60(4), 473-478. <https://doi.org/10.1097/00006842-199807000-00014>

Sun, Q., Ng, K. M., & Wang, C. (2012). A validation study on a new Chinese version of the Dispositional Hope Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(2), 133-148. <https://doi.org/10.1177/0748175611429011>

Sun, W., Wang, N., & Shen, L. (2019). The relationship between employment pressure and occupational delay of gratification among college students: Positive psychological capital as a mediator. *Current Psychology*, 1-6. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00209-w>

Sun, X., Kong, L., Zhang, Q., Tao, F., Ma, A., Liu, Y., Gao, Y., Tu, D., Bai, X., Su, W., Wang, L., Lu, F., Song, W., Zhang, X., Meng, X., Wang, Y., Xie, H., Zhou X., & Zhang, L. (2016). The Chinese Mental Resilience Scale and its psychometric properties. *Journal of Health Psychology*, 21(7), 1383–1393. <https://doi.org/10.1177/1359105314554474>

Sunaga, M., & Futawatari, T. (2018). Development and validation of the breast cancer survivors resilience scale. *Kitakanto Medical Journal*, 68(1), 7-18. <https://doi.org/10.2974/kmj.68.7>

Surzykiewicz, J., Konaszewski, K., & Wagnild, G. (2019). Polish Version of the Resilience Scale (RS-14): A Validity and Reliability Study in Three Samples. *Frontiers in psychology*, 9, 2762. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02762>

Suzuki, K., Kobayashi, T., Moriyama, K., Kaga, M., Hiratani, M., Watanabe, K., Yamashita, Y., & Inagaki, M. (2015). Development and evaluation of a Parenting Resilience Elements Questionnaire (PREQ) measuring resiliency in rearing children with

- developmental disorders. *PLoS ONE*, *10*(12), Article e0143946.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0143946>
- Sy, T., Co[^]te', S., & 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>
- Tae, Y. S., Choi, Y. S., Nam, G. H., & Bae, J. Y. (2017). Development of the hope scale for Korean cancer patients. *Korean Journal of Adult Nursing*, *29*(2), 211-223.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2017.29.2.211>
- Tan, K. L., Lew, T. 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>
- Tang, W., Cui, Y., & Babenko, O. (2014). Internal consistency: Do we really know what it is and how to assess it. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, *2*(2), 205-220.
<http://jpbsnet.com/journals/jpbs/Vol 2 No 2 June 2014/13.pdf>
- Tanglakmankhong, K., Perrin, N. A., & Lowe, N. K. (2011). Childbirth Self-Efficacy Inventory and Childbirth Attitudes Questionnaire: psychometric properties of Thai language versions. *Journal of advanced nursing*, *67*(1), 193-203.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05479.x>
- Tansey, T. N., Kaya, C., Moser, E., Eagle, D., Dutta, A., & Chan, F. (2016). Psychometric validation of the brief resilience scale in a sample of vocational rehabilitation consumers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *59*(2), 108-111.
<https://doi.org/10.1177/0034355215573539>

- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/making-sense-cronbachs-alpha/docview/898889039/se-2?accountid=14477>
- Teng, Y., Brannick, M. T., & Borman, W. C. (2020). Capturing resilience in context: Development and validation of a situational judgment test of resilience. *Human Performance*, 33(2-3), 74-103. <https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1709069>
- Teo, E. W., Lee, Y. Y., Khoo, S., & Morris, T. (2015). Translation and validation of the Malay version of shiffman-jarvik withdrawal scale and cessation self-efficacy questionnaire: A review of psychometric properties. *Health and Quality of Life Outcomes*, 13(1), Article 45. <https://doi.org/10.1186/s12955-015-0238-0>
- Teti, D. M., & Gelfand, D. M. (1991). Behavioral competence among mothers of infants in the first year: The mediational role of maternal self-efficacy. *Child development*, 62(5), 918-929. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1991.tb01580.x>
- Thien, L. M., & Chan, S. Y. (2020). One-size-fits-all? A cross-validation study of distributed leadership and teacher academic optimism. *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/1741143220926506>
- Thun, S., & 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>
- Tian, J., & Hong, J. S. (2013). Validation of the chinese version of the resilience scale and its cutoff score for detecting low resilience in chinese cancer patients. *Supportive Care in Cancer*, 21(5), 1497-1502. <https://doi.org/10.1007/s00520-012-1699-x>

- Tiger, L. (1979). *Optimism: The biology of hope* (1st ed.). Simon & Schuster.
- Tong, E. M. W., Fredrickson, B. L., Chang, W., & 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>
- Topçu, S., & Oğuz, S. (2018). Translation and validation study for the stroke self-efficacy questionnaire in stroke survivors. *International journal of nursing practice*, 24(4), Article e12646. <https://doi.org/10.1111/ijn.12646>
- Tourunen, A., Siltanen, S., Saajanaho, M., Koivunen, K., Kokko, K., & Rantanen, T. (2021). Psychometric properties of the 10-item Connor-Davidson resilience scale among Finnish older adults. *Aging & mental health*, 25(1), 99–106. <https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1683812>
- Toyama, M. (2013). Development of the Japanese Optimism and Pessimism Scale: Reliability and validity. *Japanese Journal of Psychology*, 84(3), 256–266. <https://doi.org/10.4992/jjpsy.84.256>
- Toyama, M. (2016). Development of the Japanese Optimism and Pessimism Scale for children and examination of its reliability and validity. *Japanese Journal of Educational Psychology*, 64(3), 317-326. <https://doi.org/10.5926/jjep.64.317>
- Trigueros, R., Magaz-González, A. M., García-Tascón, M., Alias, A., & Aguilar-Parra, J. M. (2020). Validation and adaptation of the academic-resilience scale in the Spanish context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), Article 3779. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113779>

- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.016>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Tur, A. M., Monteagudo, N., Gea-Caballero, V., & Juárez-Vela, R. (2020). Resilience Scale Psychometric Study. Adaptation to the Spanish Population in Nursing Students. *International journal of environmental research and public health*, 17(12), Article 4602. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124602>
- Turner, M., Bowen, P., Ryan, J., & Hayes, P. (2020). Development and validity of a resilience at secondary school scale. *Australian Journal of Education*, 64(1), 40-53. <https://doi.org/10.1177/0004944119895818>
- Umukoro, O. S., & Okurame, D. E. (2017). Exogenous determinants of entrepreneurial intuition and the mediatory role of psychological capital among potential youth entrepreneurs. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7(1), Article 19. <https://doi.org/10.1186/s40497-017-0078-y>
- Ungar, M., & Liebenberg, L. (2011). Assessing resilience across cultures using mixed methods: Construction of the child and youth resilience measure. *Journal of Mixed Methods Research*, 5(2), 126-149. <https://doi.org/10.1177/1558689811400607>

- Usher, E. L., & Pajares, F. (2009). Sources of self-efficacy in mathematics: A validation study. *Contemporary educational psychology*, 34(1), 89-101. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2008.09.002>
- Valdelamar-Jiménez, J., & Sánchez-Pedraza, R. (2017). Traducción y adaptación transcultural de la escala Life Orientation Test- Revised para medir optimismo disposicional en cuidadores de pacientes con cáncer en Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 35(2), 216-224. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v35n2a06>.
- 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 der Meer, C., Te Brake, H., van der Aa, N., Dashtgard, P., Bakker, A., & Olf, M. (2018). Assessing psychological resilience: Development and psychometric properties of the english and dutch version of the Resilience Evaluation Scale (RES). *Frontiers in psychiatry*, 9, Article 169. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.00169>
- Van Woerkom, M., Bakker, A. B., & 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>
- Vázquez, C. (2006). La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 1-2. <http://www.papelesdelpsicologo.es/contenido?num=1120>
- Velasco, M., Londoño, C., & Castañeda, I. A. (2014). Validación del cuestionario de optimismo disposicional usando la teoría de respuesta al ítem. *Diversitas*:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982014000200007

- Velickovic, K., Ingalill, R. H., Axelsson, U., Borrebaeck, C. A. K., Rydén, L., Johnsson, P., & Månsson, J. (2020). Psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) in a non-clinical population in Sweden. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18, 1-10. <http://dx.doi.org/10.1186/s12955-020-01383-3>
- Vendrell, Í. (2012). La ética de las emociones de Francisco Brentano. *Anuario Filosófico*, 45(1), 145-173. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/22900>
- Villarroel, Y. U., Román, A. P. C., & Ruíz, L. J. (2020). Reconfiguración mundial: Fracturas globales y cambios geo/económico/político/estratégicos. *Conjuntura Austral*, 11(55), 10-21. <https://doi.org/10.22456/2178-8839.102441>
- Visser, W.A. (2009, September 21-22). *The development of the Adult Resilience Indicator* [Conference presentation]. Paper presented at the wellness in the workplace conference, Ilanga Estate, Bloemfontein, South Africa.
- Vogt, D., Smith, B. N., King, L. A., King, D. W., Knight, J., & Vasterling, J. J. (2013). Deployment Risk and Resilience Inventory-2 (DRRI-2): An updated tool for assessing psychosocial risk and resilience factors among service members and veterans. *Journal of Traumatic Stress*, 26(6), 710-717. <https://doi.org/10.1002/jts.21868>
- Von Eisenhart Rothe, A., Zenger, M., Lacruz, M. E., Emeny, R., Baumert, J., Haefner, S., & Ladwig, K. H. (2013). Validation and development of a shorter version of the resilience

- scale RS-11: results from the population-based KORA-age study. *BMC psychology*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.1186/2050-7283-1-25>
- Von Soest, T., Mossige, S., Stefansen, K., & Hjemdal, O. (2010). A validation study of the resilience scale for adolescents (READ). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 32(2), 215-225. <https://doi.org/10.1007/s10862-009-9149-x>
- Voskuil, V. R., Pierce, S. J., & Robbins, L. B. (2017). Comparing the psychometric properties of two physical activity self-efficacy instruments in urban, adolescent girls: validity, measurement invariance, and reliability. *Frontiers in psychology*, 8, Article 1301. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01301>
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7850498/>
- Walsh, F. (2003), Family resilience: A framework for clinical practice. *Family Process*, 42(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2003.00001.x>
- Walumbwa, F., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24. <https://doi.org/10.1002/job.653>.
- Wang, L., Shi, Z., Zhang, Y., & Zhang, Z. (2010). Psychometric properties of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale in Chinese earthquake victims. *Psychiatry and clinical neurosciences*, 64(5), 499–504. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1819.2010.02130.x>

- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012a). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, *12*(1), Article 915. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-915>
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012b). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, *54*(3), 232-240. <https://doi.org/10.1539/joh.11-0243-OA>
- Wang, Y., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., la Cruz, D., & Malapitan, S. (2018). Antecedent and consequences of psychological capital of entrepreneurs. *Sustainability*, *10*(10), Article 3717. <https://doi.org/10.3390/su10103717>
- Ward, D. B., & 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., & 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>
- Wassmann, C. (2009). Physiological optics, cognition and emotion: A novel look at the early work of Wilhelm Wundt. *Journal of the history of medicine and allied sciences*, *64*(2), 213-249. <https://doi.org/10.1093/jhmas/jrn058>.
- Werner, E.E. & Smith, R.S. (1982). *Vulnerable, but invincible: a longitudinal study of resilient children and youth* (1st ed.). McGraw-Hill.

- Werner, E.E. (2013) What can we learn about resilience from large-scale longitudinal studies? In S. Goldstein, & R. Brooks (Eds.), *Handbook of Resilience in Children* (2nd ed., pp. 87-102). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3661-4_6
- West, R. L., & Smith, S. L. (2007). Development of a hearing aid self-efficacy questionnaire. *International journal of audiology*, 46(12), 759-771. <https://doi.org/10.1080/14992020701545898>
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54(6), 717-752. <https://doi.org/10.1177/0018726701546002>
- Winfrey, W. R., Meyers, A. W., & Whelan, J. P. (2013). Validation of a Spanish adaptation of the gambling self-efficacy questionnaire. *International Gambling Studies*, 13(2), 271-280. <https://doi.org/10.1080/14459795.2013.808683>
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the Resilience at Work Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205-1212. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a>
- Wojtczuk-Turek, A., & Turek, D. (2015). Innovative behaviour in the workplace: The role of HR flexibility, individual flexibility and psychological capital: the case of Poland. *European Journal of Innovation Management*, 18(3), 397-419. <https://doi.org/10.1108/EJIM-03-2014-0027>
- Wong, J. Y., Fong, D. Y., Choi, A. W., Chan, C. K., Tiwari, A., Chan, K. L., Lai, V., Logan, T., & Bartone, P. (2014). Transcultural and psychometric validation of the

- dispositional resilience scale (DRS-15) in Chinese adult women. *Quality of Life Research*, 23(9), 2489-2494. <https://doi.org/10.1007/s11136-014-0713-9>
- Wood, M. R., Price, J. H., Dake, J. A., Telljohann, S. K., & Khuder, S. A. (2010). African American parents'/guardians' health literacy and self-efficacy and their child's level of asthma control. *Journal of pediatric nursing*, 25(5), 418-427. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2009.05.003>
- Wright, M. O. D., Masten, A. S., & Narayan, A. J. (2013). Resilience processes in development: Four waves of research on positive adaptation in the context of adversity. In S. Goldstein, & R. Brooks (Eds.), *Handbook of resilience in children* (2nd ed., pp. 15-37). Springer. <https://doi.org/10.1007/b107978>
- Wu, A. D., & Zumbo, B. D. (2008). Understanding and using mediators and moderators. *Social Indicators Research*, 87(3), 367. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9143-1>
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
- Wu, T. J., Yang, Y., & Yang, Y. J. (2019). Does supportive organisational climate enhance employee creativity? A case of Ecotec industry. *Journal of Environmental Protection and Ecology*, 20, S486-S493.
- Wu, T. Y., Robbins, L. B., & Hsieh, H. F. (2011). Instrument development and validation of perceived physical activity self-efficacy scale for adolescents. *Research and theory for nursing practice*, 25(1), 39-54. <https://doi.org/10.1891/1541-6577.25.1.39>

Wu, W. L., & 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), Article 2615. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072615>

Wu, W.Y., & Nguyen, K.-V.H. (2019), "The antecedents and consequences of psychological capital: a meta-analytic approach", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 40 No. 4, pp. 435-456. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0233>

Wundt, W. (1896). *Compendio de psicología* (1ra ed.). La España Moderna.

Xia, J., Wu, D., Zhang, J., Xu, Y., & Xu, Y. (2016). Chinese version of the Optimism and Pessimism Scale: Psychometric properties in mainland China and development of a short form. *Journal of Health Psychology*, 21(6), 983–993. <https://doi.org/10.1177/1359105314544071>

Xu, J., Liu, 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://doi.org/10.1108/LODJ-05-2016-0126>

Xu, Y. C., Wu, D. X., Xu, Y. X., & Zhang, J. B. (2010). Reliability and validity of chinese version of optimism and pessimism scale in Chinese students. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 18, 21-23.

Yaghoobzadeh, A., Pahlevan Sharif, S., Ong, F. S., Soundy, A., Sharif Nia, H., Moradi Bagloee, M., . . . Morshedi, H. (2019). Cross-cultural adaptation and psychometric evaluation of the herth hope index within a sample of iranian older peoples. *International*

Journal of Aging and Human Development, 89(4), 356-371.
<https://doi.org/10.1177/0091415018815239>

Yang, F., Smith, G. D., & Liu, X.-h. (2014). Content validity of the Chinese version of Resilience Scale for older people. *Journal of Clinical Nursing*, 23(13-14), 2077–2079. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.12349>

Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020). Psychological Capital Mediates the Association Between Perceived Organizational Support and Work Engagement Among Chinese Doctors. *Frontiers in public health*, 8, Article 149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>

Yates, T. M., Tyrell, F. A., & Masten, A. S. (2015). Resilience theory and the practice of positive psychology from individuals to societies. In S. Joseph (Ed.), *Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 773-788). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118996874.ch44>

Ye, X., Ren, S., Li, X., & Wang, Z. (2020). The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *Journal of safety research*, 72, 29-40. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.12.004>

Ye, Z.J., Liang, M.Z., Zhang, H.W. et al. Psychometric properties of the Chinese version of resilience scale specific to cancer: an item response theory analysis. *Qual Life Res* 27, 1635–1645 (2018). <https://doi.org/10.1007/s11136-018-1835-2>

Ye, Z. J., Qiu, H. Z., Li, P. F., Chen, P., Liang, M. Z., Liu, M. L., Yu, Y. L., Wang, S. N., & Quan, X. M. (2017). Validation and application of the Chinese version of the 10-item

- Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC-10) among parents of children with cancer diagnosis. *European journal of oncology nursing: the official journal of European Oncology Nursing Society*, 27, 36–44. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2017.01.004>
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian nursing research*, 11(1), 6-12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
- Youssef, C. M., & 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., & 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>
- Yu, X. N., Lau, J. T., Mak, W. W., Zhang, J., Lui, W. W., & Zhang, J. (2011). Factor structure and psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale among Chinese adolescents. *Comprehensive psychiatry*, 52(2), 218–224. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2010.05.010>

- Yun, S., & Kang, J. (2018). Influencing factors and consequences of workplace bullying among nurses: a structural equation modeling. *Asian nursing research*, 12(1), 26-33. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.01.004>
- Yurt, E., & Sünbül, A. M. (2014). The adaptation of the sources of mathematics self-efficacy scale for turkish context. *Egitim Ve Bilim*, 39(176), 145-157. <https://search.proquest.com/openview/1fd50bdd2e95fed4c95208604feadb5e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1056401>
- Zhang, L., Zhang, N., & Qiu, Y. (2017). Positive group affective tone and employee work engagement: A multilevel investigation. *Social Behavior and Personality*, 45(11), 1905-1918. <https://doi.org/10.2224/sbp.6751>
- Zhang, T., Wei, Q., Ma, S. 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), Article e12334. <https://doi.org/10.1111/jjns.12334>
- Zhang, X., Li, Y. L., Ma, S., Hu, J., & Jiang, L. (2014). A structured reading materials-based intervention program to develop the psychological capital of Chinese employees. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(3), 503-515. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.503>
- Zheng, X., Yang, J., Ngo, H. Y., Liu, X. Y., & Jiao, W. (2016). Workplace ostracism and its negative outcomes: Psychological capital as a moderator. *Journal of Personnel Psychology*, 15(4), 143-151. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000147>
- Zheng, X., Yin, H., & 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://doi.org/10.1177/1741143218764176>

ANEXO 1

ARTICULO PUBLICADO EN UNIVERSITAS PSYCHOLOGICA

Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24*

Psychometric Properties of the Instrument to Assess Psychological Capital in Organizations IPSICAP-24

Recepción: 24 Octubre 2018 | Aceptación: 11 Octubre 2019

Leonor Emilia Delgado-Abella^a

Universidad El Bosque, Colombia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1591-2729>

Miguel Ángel Mañas Rodríguez

Universidad de Almería, España

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9771-0663>

Para citar este artículo:

Delgado-Abella, L. E., & Mañas Rodríguez, M. Á. (2019). Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*, 18(5), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ppie>

RESUMEN

La literatura científica ha reportado resultados importantes sobre el papel del capital psicológico como antecedente, consecuente, mediador o moderador de variables del comportamiento organizacional. Partiendo de la necesidad de instrumentos de medida adecuados para cada población, el objetivo de esta investigación es presentar un análisis de

las propiedades psicométricas del Ipsicap-24. En el estudio participaron tres muestras de trabajadores colombianos provenientes de organizaciones de varios sectores de la economía y caracterización sociodemográfica variada. Con datos de la primera muestra ($N = 1517$), dividida aleatoriamente en dos partes, se realizaron Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio, así el Ipsicap original de 36 ítems dio origen al Ipsicap-24, conformado por cuatro escalas: esperanza (7 ítems), optimismo (7 ítems), resiliencia (6 ítems) y autoeficacia (4 ítems). Para obtener evidencia de validez convergente y divergente del Ipsicap-24, respectivamente, la segunda muestra ($N = 428$) respondió el Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES); y la tercera muestra ($N = 105$), el Cuestionario General de Salud (General Health Questionnaire, GHQ-28). Los resultados obtenidos aportan evidencia de consistencia interna y validez de constructo para el Ipsicap-24. Esta nueva herramienta permite la evaluación válida y confiable del capital psicológico en trabajadores colombianos.

Palabras clave

capital psicológico, instrumentos de evaluación, propiedades psicométricas, psicología organizacional positiva, comportamiento organizacional positivo

ABSTRACT

The scientific literature has reported important results on the role of psychological capital as antecedent, consequent, mediator or moderator of organizational behavior variables. Based on the need for adequate measurements for each population, the objective of this research is to present an analysis of the psychometric properties of IPSICAP-24. Three samples of Colombian workers from organizations in various sectors of the economy and varied

sociodemographic characterization participated in the study. With data from the first sample ($N = 1517$), randomly divided into two parts, Exploratory and Confirmatory Factor Analysis were performed, thus the original IPSICAP of 36 items gave rise to IPSICAP-24, consisting of four scales: hope (7 items) , optimism (7 items), resilience (6 items) and self-efficacy (4 items). In order to obtain evidence of convergent and divergent validity of IPSICAP-24, respectively, the second sample ($N = 428$) answered the Utrecht Work Engagement Questionnaire (UWES); and the third sample ($N = 105$), the General Health Questionnaire (GHQ-28). The results obtained provide evidence of internal consistency and construct validity for IPSICAP-24. This new tool allows the valid and reliable evaluation of psychological capital in Colombian workers.

Keywords

psychological capital, psychological measurements, psychometric properties, positive organizational psychology, positive organizational behavior

Siguiendo a Luthans et al. (2007a), el capital psicológico se puede definir como un estado de desarrollo positivo que permite a la persona 1) tener confianza para realizar los esfuerzos que sean necesarios con el fin de tener éxito en tareas retadoras (auto-eficacia), 2) hacer atribuciones de causalidad positivas acerca de los sucesos presentes y futuros (optimismo), 3) perseverar en el logro de los objetivos y, siempre que sea necesario, redireccionar las estrategias para alcanzarlos de manera exitosa (esperanza), y 4) ante los problemas y la adversidad, mantenerse en pie, volver a comenzar e ir más allá para lograr el éxito (resiliencia).

En el contexto organizacional, el capital psicológico como constructo de segundo orden se ha caracterizado por aportar mayor explicación de la varianza, que la que podrían generar sus cuatro componentes de forma separada de variables como: desempeño y satisfacción (Luthans et al., 2007), la conducta de compartir conocimiento (Delgado-Abella & Castañeda Zapata, 2011), y síntomas de depresión (Liu et al., 2013).

Gracias a sus comunalidades, la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia actúan de forma complementaria para crear una sinergia (Dawkins et al., 2013) que dota a la persona de una sensación de control, intencionalidad y capacidad para la búsqueda activa de sus objetivos. Estos cuatro componentes del constructo, por separado y en conjunto, articulan mecanismos emocionales, cognitivos, motivacionales y sociales (Luthans & Youssef-Morgan, 2017), que se acoplan para impactar positivamente el desempeño de los trabajadores y les permite contar con una “evaluación positiva de las circunstancias y de la probabilidad de éxito basados en motivación, esfuerzo y perseverancia” (Luthans et al., 2007, p. 550).

Aunque estas cuatro variables son estados psicológicos positivos (Avey et al., 2010) y, en consecuencia, son susceptibles de entrenamiento y desarrollo, es claro que guardan diferencias importantes entre sí. En primer lugar, se pueden conceptualizar psicológicamente así: la autoeficacia, como una creencia; el optimismo, como estilo atribucional; la esperanza, como estado motivacional y la resiliencia, como capacidad (Delgado-Abella, 2013).

En casi tres lustros de investigación sobre capital psicológico se encuentra nutrida evidencia de su influencia sobre variables de resultado a nivel individual, grupal y organizacional; y también, aunque en menor medida, de su impacto como antecedente mediador o moderador de variables del comportamiento organizacional (Luthans & Youssef-

Morgan, 2017; Newman et al., 2014; Nolzen, 2018; Srivastava & Maurya, 2017). En general, el capital psicológico se relaciona de forma positiva con actitudes y conductas deseables de los empleados, y de forma negativa con variables no deseadas en el contexto organizacional (Avey et al., 2011). Adicionalmente se han reportado en la literatura algunos estudios sobre capital psicológico como un fenómeno del nivel de los equipos, es decir, capital psicológico colectivo (Clapp-Smith et al., 2009; Heled et al., 2016; Rego et al., 2019; Somech & Khotaba, 2017; Walumbwa et al., 2011).

La primera medida del capital psicológico fue desarrollada por Luthans et al. (2007), y es conocida como PCQ, por su sigla en inglés derivada de Psychological Capital Questionnaire. Se trata de un cuestionario de 24 ítems, 6 para cada uno de los componentes del capital psicológico, en escala tipo Likert con seis opciones de respuesta para identificar el grado de acuerdo de cada persona con cada afirmación en el momento de resolver la prueba.

El PCQ-24 ha sido adaptado a la población de Colombia (Delgado-Abella & Castañeda, 2011), Sudáfrica (Görgens-Ekermans & Herbert, 2013), Tailandia (Sapyaprapa et al., 2013), España (Azanza et al., 2014), Italia (Alessandri et al., 2015), Portugal (Antunes et al., 2017) y Rumania (Lupşa & Vîrgă, 2018).

La versión de 12 ítems, el PCQ-12, fue ajustada para población española por León-Pérez et al. (2017) y por Djourova et al. (2019). Otros autores han publicado análisis de propiedades psicométricas del PCQ-12 en varios países, a saber: Brasil (Kamei et al., 2018), México (Santana-Cárdenas et al., 2018) y España (López-Núñez et al., 2018).

A partir del PCQ se han desarrollado otras medidas del capital psicológico: capital psicológico transcultural (Dollwet & Reichard, 2014). Por su parte, Harms y Luthans (2012) propusieron un instrumento basado en una técnica semiproyectiva para evaluar el capital psicológico implícito, denominado Implicit Psychological Capital Questionnaire, I-PCQ. Posteriormente, con base en el I-PCQ, se diseñó el Implicit Psychological Capital Health Measure (IPCQ-H), con el fin de identificar esquemas implícitos o cogniciones acerca de la salud de las personas (Harms et al., 2017).

Desde otra perspectiva, Omar et al. (2014), en concordancia con las recomendaciones de especialistas acerca de “disponer de medidas que reflejen la idiosincrasia del lugar donde se las aplique” (p. 316), diseñaron y validaron la escala Capped para medir capital psicológico en Argentina, lo que constituye un valioso aporte para la investigación y también para diagnóstico e intervención en el terreno organizacional. En esta misma dirección, Lorenz et al. (2016) presentan el Compound PsyCap Scale (CPC-12) en Alemania, como una medida útil para investigación en varios campos, y no solamente para población trabajadora. En España, Meseguer-de Pedro et al. (2017) crearon el cuestionario OREA (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia) para evaluar el capital psicológico en el ámbito laboral; a modo de justificación para la elaboración de una nueva escala, los autores señalan que en términos de validez de contenido, algunos ítems del PCQ están lejos del promedio de la realidad de los trabajadores por no corresponder a las actividades y tareas que muchos de ellos deben ejecutar, citan a modo de ejemplo los siguientes ítems: “confío en mí mismo cuando represento a mi departamento en reuniones con la gerencia”, “me siento seguro al presentar nueva información a un grupo de pares” y “puedo contribuir en las discusiones estratégicas sobre la organización”.

En Colombia, como se mencionó anteriormente, en el marco de una investigación sobre la conducta de compartir conocimiento y su relación con el capital psicológico, Delgado-Abella y Castañeda Zapata (2011) realizaron la adaptación del PCQ. A partir de esa experiencia, se encontró evidencia compatible con lo señalado en las líneas precedentes, en torno a temas de validez de contenido del PCQ en esta región del mundo: primero, es necesario contar con instrumentos de evaluación culturalmente compatibles con el lugar de aplicación de estos; y, segundo, el contenido de algunos ítems de la prueba va dirigido solo a un sector de la población trabajadora. Adicionalmente, el comportamiento de los datos mostró cierto efecto de techo, es decir, la mayoría de los participantes obtuvo puntuaciones muy altas del constructo. Una posible explicación para este hecho es que el significado y alcance de sus cuatro variables constitutivas, en un país con las condiciones sociopolíticas de Colombia, puede ser cualitativamente diferente, es decir, principalmente el optimismo, la resiliencia y la esperanza pueden haber adquirido un rango “más amplio” por la sobreexposición a la violencia y la creciente necesidad de afrontamiento. Estas consideraciones dieron origen a la creación del Ipsicap.

La construcción del Ipsicap tuvo lugar en 2011, sus autoras son las psicólogas Leonor Delgado-Abella, Luisa Devia y Carolina Martínez. Con base en una revisión de la literatura se planteó la estructura de prueba atendiendo a la conceptualización psicológica de cada una de las cuatro variables, se realizó el proceso de validación de contenido mediante el Método Angoff Modificado y el análisis de los resultados del estudio piloto de la prueba desde el modelo de Rasch (Delgado-Abella et al., 2018; Delgado-Abella, 2013). El uso del método Angoff (Ricker, 2006) permitió contar simultáneamente con nueve jurados para conceptualizar sobre la estructura general de la prueba y sobre cada uno de los ítems; el grupo de pares

estuvo conformado por expertos en psicología organizacional, psicología positiva, psicometría y gerencia de talento humano. Adicionalmente, se realizaron entrevistas cognitivas con trabajadores para verificar la comprensión de cada ítem.

El objetivo de este artículo es presentar el análisis de las propiedades psicométricas del Ipsicap a partir de estudios realizados con tres muestras de trabajadores colombianos. Específicamente, se busca poner a prueba la consistencia interna y validez de constructo del Ipsicap y, mediante la aplicación del UWES y el GHQ-28, obtener evidencia de su validez convergente y divergente, respectivamente.

Método

Participantes

Para esta investigación se contó con tres muestras seleccionadas por conveniencia. La primera, integrada por 1517 personas de varias organizaciones domiciliadas en la ciudad de Bogotá, y pertenecientes a varios sectores económicos. El 48.35 % fueron mujeres y el 51.43 % fueron hombres. La edad promedio fue de 33.13 años y el grupo etario con mayor representación (27.7 %) estuvo ubicado en el rango de 18 a 25 años, seguido por el grupo entre 26 y 30 años (19.1 %) y las personas entre 31 y 35 años (15.21 %). En cuanto al nivel de escolaridad, el 19.1 % tiene formación técnica o tecnológica, y el 39.6 % es profesional universitario. Sobre el tipo de cargo, 34.02 % se desempeña ocupando cargos operativos (operarios, ayudantes, servicios generales, vigilancia), el 18 % en cargos auxiliares (auxiliar, asistente, cajero, supervisor operativo), y un 39.38 % en cargos profesionales.

Con el fin de obtener evidencia de validez convergente y divergente, se trabajó con otras dos muestras. La segunda, compuesta por 428 trabajadores de organizaciones públicas

y privadas de la ciudad de Bogotá, cuya edad promedio fue de 35.6 años. La tercera muestra, de 105 empleados de un colegio privado de Bogotá, con una edad promedio de 38.8 años. La información sobre la segunda y tercera muestra se consolida en la Tabla 1.

Tabla 1
Información sociodemográfica de las muestras 2 y 3

Variable sociodemográficas		Muestra 2 N=428	Muestra 3 N=105	Variable sociodemográficas		Muestra 2 N=428	Muestra 3 N=105
Sexo	Mujeres	52.8%	80%	Escolaridad	Secundaria	17.3%	3.81%
	Hombres	47.2%	20%		Técnicos	17.3%	13.33%
Edad	18 a 30 años	35.1%	17.1%	Tecnólogos	6.8%	5.71%	
	31 a 40 años	37.4%	40%	Profesionales	43.9%	60.0%	
	41 a 50 años	18%	32.4%	Especialización	8.4%	11.4%	
	51 a 60 años	8.2%	8.6%	Maestría	4.9%	5.7%	
	61 a 80 años	1.4%	1.9%	Doctorado	1.4%	0%	
Est. Civil	Casados	32,7%	41.9%	Cargo	Operativos	6.8%	0%
	Separados	3.3%	3.8%		Auxiliar	24.5%	11.43%
	Solteros	42.1%	36.1%		Profesionales	55.1%	77.1%
	Viudos	0.9%	2.9%		Jefatura	7.7%	9.52%
Tipo de contrato	T. fijo	48.4%	90.5%	Gerencia	3.5%	1.9%	
	T. indefinido	30.4%	9.5%				
	Temporales	2.6%	0%				
	Honorarios	18.7%	0%				

Instrumentos

Instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones (Ipsicap)

Consta de 36 ítems en escala Likert de seis puntos, así: completamente en desacuerdo 1), en desacuerdo 2), algo en desacuerdo 3), algo de acuerdo 4), de acuerdo 5) y completamente de acuerdo 6). Se evalúan las cuatro variables constitutivas del constructo capital psicológico, definidas de la siguiente forma: “esperanza: perseverancia para alcanzar las metas y la capacidad para establecer varios caminos que conduzcan a su logro de forma exitosa;

optimismo: tendencia a hacer atribuciones de causalidad externas y temporales a los acontecimientos negativos y estables e internas para experiencias positivas; resiliencia: capacidad para adaptarse a los cambios propios de la vida organizacional, reponerse a los fracasos y superar los estados en los que estaba inicialmente; y autoeficacia: convicción personal de contar con las habilidades necesarias para alcanzar las metas que le permiten asumir tareas retadoras” (Delgado-Abella et al., 2018).

Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES)

Elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), traducido al español y adaptado lingüística y culturalmente para la población colombiana por Ospina y Delgado-Abello (2014). Consta de 17 ítems que miden las tres variables del constructo *engagement*: vigor, con seis ítems; dedicación con cinco ítems; y absorción con seis ítems. La escala de respuesta de siete puntos va desde nunca hasta siempre. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido con la segunda muestra de esta investigación es 0.911.

Cuestionario General de Salud (General Health Questionnaire, GHQ-28)

Este instrumento posee cuatro subescalas: Síntomas Psicósomáticos, Ansiedad y Problemas de Sueño, Depresión y Disfunción Social; cada una con siete ítems tipo Likert que van desde 1 = no, en lo absoluto, a 4 = más de lo habitual (Goldberg & Hillier, 1979). Con la tercera muestra utilizada para el presente estudio se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.891.

Procedimiento

El Ipsicap se aplicó a 1517 trabajadores de organizaciones colombianas (muestra 1), previa obtención de los permisos necesarios de sus directivos responsables y la firma del consentimiento informado de cada uno de los participantes, quienes respondieron el cuestionario voluntariamente. El instrumento fue aplicado por profesionales de la psicología en cada una de las organizaciones.

Después del proceso de depuración total del Ipsicap, se obtuvieron medidas con dos muestras adicionales para encontrar evidencia de validez convergente y divergente. En el primer caso, se aplicó el Ipsicap depurado con 24 ítems (a partir de ahora denominado Ipsicap-24) y el UWES a una muestra de 428 colaboradores de varias empresas (muestra 2); y en el segundo caso, la muestra estuvo conformada por 105 empleados administrativos y docentes de una institución educativa de enseñanza preescolar, básica y media (muestra 3), quienes respondieron el Ipsicap-24 y el GHQ-28. En ambos casos, las organizaciones están ubicadas en la ciudad de Bogotá.

Análisis de datos

El tratamiento estadístico de los datos se llevó a cabo mediante IBM SPSS 23. En primer lugar, con la muestra 1 se realizó un procedimiento de imputación lineal múltiple para la corrección de datos ausentes (*missing*), la identificación de casos atípicos (*outliers*) y la prueba de distancia de Mahalanobis. Como resultado se obtuvo una reducción de la muestra a 1385 personas. Posteriormente, utilizando un método aleatorio se hizo una partición de la muestra, la cual quedó dividida en dos partes: una de 683 y la otra de 702 individuos. La

primera se usó para el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y la segunda para el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

Para verificar la suficiencia y pertinencia de las dos muestras para el AFE y el AFC se usaron el coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett (Tabla 2). Estos indicadores reflejan que las dos muestras son aptas para la realización de los análisis factoriales previstos, en cada caso.

Tabla 2

Coeficiente KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para las dos muestras

Muestra	N	KMO	χ^2	GL	P
Para AFE	683	.926	4838.024	278	.000
Para AFC	702	.881	11829.688	276	.000

Resultados

En primer lugar, como un indicador de la medida de fiabilidad del test, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para cada escala y el total del Ipsicap-24, como se ilustra en la tabla 3. De acuerdo con Tavakol y Dennick (2011), los coeficientes obtenidos cada una de las escalas y para el Ipsicap-24 son adecuados.

Tabla 3

Medidas descriptivas y de fiabilidad para el Ipsicap-24

	Esperanza	Optimismo	Resiliencia	Autoeficacia	IPSICAP-24
Alfa de Cronbach	.84	.78	.83	.71	.93
Media	35.89	33.61	28.58	18.44	116.52
Desviación Estándar	4.51	3.95	3.95	2.72	12.14
Varianza	20.31	15.63	15.63	7.38	147.40
Mínimo	7	9	6	4	35
Máximo	42	42	36	24	141
Número de ítems	7	7	6	4	24

Otra medida de consistencia interna de la prueba está dada por las correlaciones entre sus escalas (Cortina, 1993; Tang et al., 2014). En las Tablas 6 y 7 se exhiben las matrices de correlación entre las cuatro escalas y el Ipsicap-24 completo, obtenidas con las muestras 2 y 3 del presente estudio, respectivamente. En ambos casos, todas las correlaciones son directas y significativas ($p < 0.01$), lo cual permite establecer que la prueba posee un nivel adecuado de consistencia interna. Para la segunda muestra ($N = 428$), las correlaciones entre las binas formadas por esperanza, optimismo y resiliencia oscilan entre $r = 0.67$ y $r = 0.716$; las binas entre autoeficacia y los otros tres componentes del constructo se ubican entre $r = 0.530$ y $r = 0.597$; y la correlación entre las escalas y el total de la prueba van entre $r = 0.75$ y $r = 0.892$. Con respecto a la tercera muestra ($N = 105$), el comportamiento de las correlaciones es similar, aunque con coeficientes un poco más bajos: las binas formadas por esperanza, optimismo y resiliencia oscilan entre $r = 0.515$ y $r = 0.597$; las binas entre autoeficacia y los otros tres componentes del constructo se ubican entre $r = 0.336$ y $r = 0.445$; y la correlación entre las escalas y el total de la prueba van entre $r = 0.645$ y $r = 0.838$.

Por otra parte, para estimar la validez de Constructo se ejecutó primero un Análisis Factorial Exploratorio y un Análisis Factorial Confirmatorio. Estos procesamientos se realizaron con la primera muestra ($N = 1385$). Es pertinente recordar que aleatoriamente esta muestra quedó dividida en dos partes: una de 683 y la otra de 702 individuos. La primera se usó para el AFE y la segunda para el AFC.

A partir de los resultados iniciales del AFE, de los 36 ítems originales del Ipsicap se tomó la decisión de eliminar de la prueba los inversos: 3, 4, 12, 24, 26, 29, 30, 32, 35 y 36. De igual forma, por covariar de manera negativa, se eliminaron los ítems 17 y 22. Con los 24 ítems restantes, se hicieron procesamientos de análisis de componentes principales con

método de rotación Oblimin y normalización Kaiser, de cuatro factores fijos, que explicaron el 46.12 % de la varianza total. La estructura factorial resultante se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

Estructura factorial de cada una de las dimensiones del Ipsicap-24

Ítem	Escala Original	Componente			
		1	2	3	4
1. Me mantengo firme en la lucha por alcanzar mis metas	Esperanza	.749	.017	-.046	.018
2. Considero los obstáculos como retos que debo superar	Esperanza	.720	.151	-.058	.025
3. Establezco con facilidad las rutas que me sirven para lograr los objetivos	Esperanza	.427	-.203	.280	.002
4. Identifico estrategias para alcanzar mis metas.	Esperanza	.614	-.118	.182	.011
5. Cuando un plan me falla busco otras opciones que funcionen para cumplir con el objetivo	Esperanza	.696	-.045	.032	.008
6. Me resulta difícil abandonar mis metas	Esperanza	.505	.186	-.102	-.158
7. Para lograr lo que he planeado me esfuerzo por implementar estrategias que conduzcan a su logro	Esperanza	.674	-.119	.119	.044
8. Creo que los objetivos alcanzados en el trabajo se deben a mi buen desempeño	Optimismo	.747	-.022	.061	-.056
9. Pienso que el cargo que ocupo en la empresa me lo he ganado con esfuerzo y dedicación	Optimismo	.657	-.165	-.007	.149
10. Con el trabajo que tengo puedo alcanzar las metas que he proyectado en mi vida	Optimismo	.054	-.223	.265	.541
11. Aun en momentos de dificultad creo que es posible un futuro mejor	Optimismo	.445	.183	.053	.219
12. Existen diferentes situaciones que me facilitan el logro de una meta	Optimismo	.230	.031	.187	.375
13. Cuando se obtienen resultados negativos en el trabajo suelo pensar en lo que pude haber hecho para evitarlo	Optimismo	.073	.391	.055	.333
14. Cuando algo bueno me ocurre en el trabajo creo que es porque mis compañeros de trabajo me ayudan	Optimismo	-.157	.156	-.221	.778
15. Las experiencias difíciles de mi vida me han llevado a hacer cosas que no había pensado ser capaz de realizar	Resiliencia	.005	.684	.095	.103
16. El fracaso obtenido en la realización de una labor me ha impulsado a insistir al punto de lograr sobrepasar lo inicialmente esperado.	Resiliencia	.441	.463	.014	.114
17. Aún con dificultad, he superado los eventos negativos	Resiliencia	.350	.352	.165	.104
18. Cuando se presentan condiciones adversas en mi trabajo logro cumplir los objetivos propuestos oportunamente	Resiliencia	.159	.042	.604	.008
19. Cuando existen inconsistencias en las condiciones laborales logro cumplir con los objetivos propuestos	Resiliencia	-.265	.059	.867	-.074
20. Mi desempeño laboral se mantiene estable aún frente a los cambios que surgen dentro de la empresa	Resiliencia	.158	-.015	.558	.191
21. Me involucro en tareas que representan un reto para mí	Autoeficacia	.309	.075	.492	-.009
22. Creo que soy capaz de asumir cualquier tarea asignada en el trabajo por difícil que sea.	Autoeficacia	.364	.069	.443	-.062
23. Me siento bien cuando realizo tareas difíciles	Autoeficacia	.326	.223	.348	.013
24. Me incomoda encargarme de tareas demasiado fáciles	Autoeficacia	-.095	.351	.019	-.223

Posteriormente, con la muestra conformada por 702 personas y con el Ipsicap-24, mediante

AFC, se pusieron a prueba los siguientes modelos de medida:

- d. Modelo de medida 1: pone a prueba el capital psicológico como constructo unidimensional, es decir, no considera los componentes.
- e. Modelo de medida 2: a partir del Ipsicap original, representa la composición del constructo capital psicológico con sus cuatro variables constitutivas: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.
- f. Modelo de medida 3: producto del AFE realizado con los datos de la muestra 1 del presente estudio, de acuerdo con la estructura factorial obtenida (Tabla 4).
- g. Modelo de medida 4: resultante del ajuste del modelo de medida 2, a partir de la información suministrada por los índices de modificación (Figura 1).

Tabla 5

Índices de ajuste de cada uno de los modelos de medida

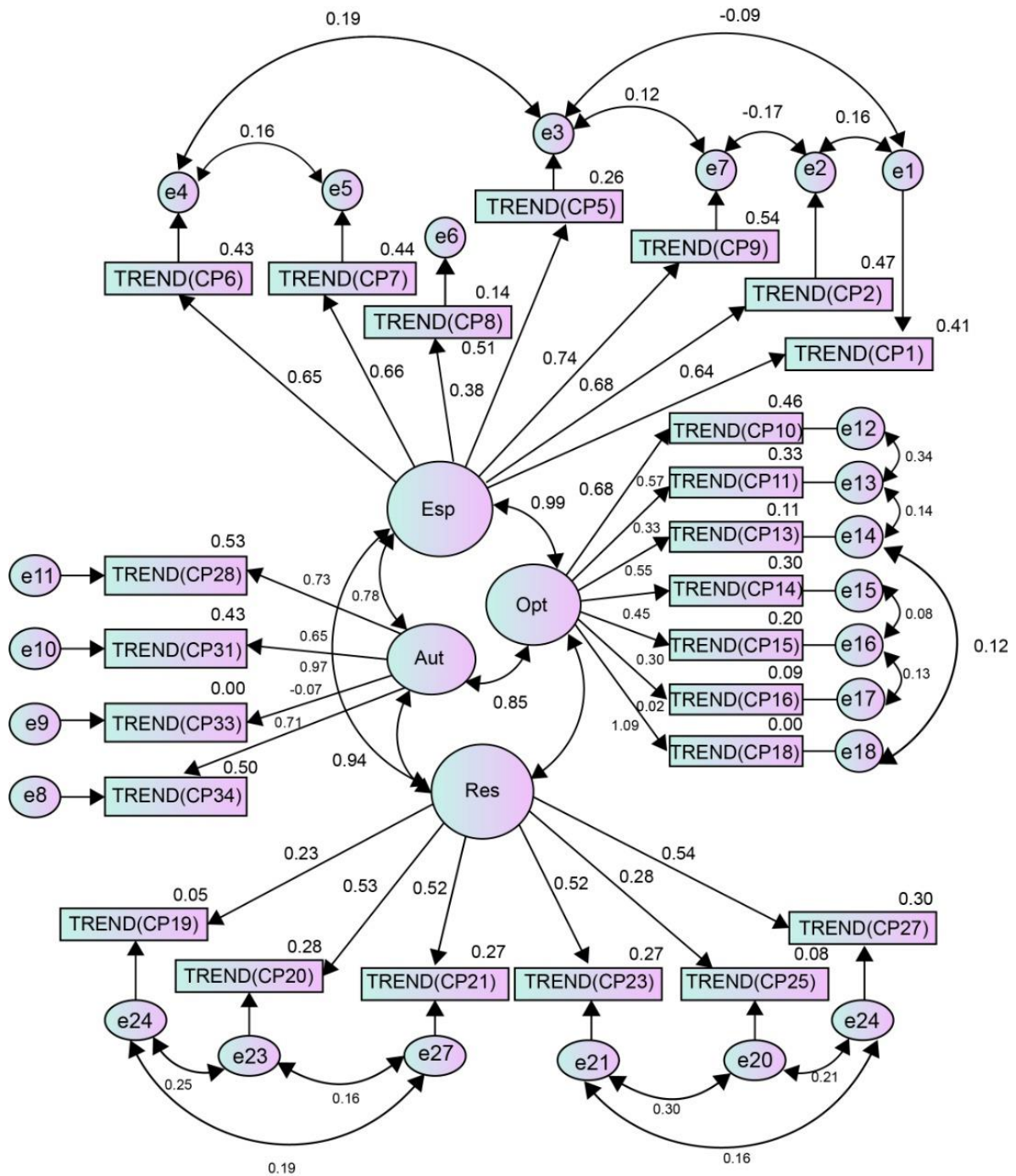
Modelo	CMIN	DF	P	CMIN/DF	GFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
1	4986.64	252	.000	19.788	.563	.557	.595	.164	5082.64
2	777.86	247	.000	3.149	.906	.872	.885	.056	883.860
3	644.44	224	.000	2.87	.922	.891	.903	.052	748.442
4	461.81	230	.000	2.00	.95	.94	.95	.038	601.817

Con base en los criterios de referencia y de bondad de ajuste propuestos por Ruiz et al. (2010), se espera que la medida de ajuste absoluto expresada por la razón Chi-cuadrado/grados de libertad (CMIN/DF) sea menor que 3. Así entonces, en la Tabla 5 se aprecia que solo los modelos 3 y 4 cumplen con condición. El Índice de Bondad de ajuste comparativo ($CFI \geq 0.95$, valor recomendado) únicamente resulta óptimo para el modelo 4, situación que se ratifica mediante el Índice de Tucker-Lewis (TLI), por cuanto desde la perspectiva de Escobedo et al., (2016) su valor mínimo aceptable es 0.9.

En la misma dirección, al considerar los criterios propuestos por Ruiz et al. (2010) con respecto al Índice de Bondad de ajuste ($GFI = \geq 0.95$, valor recomendado), y a la Raíz del Residuo Cuadrático promedio ($RMSEA = < 0.08$, valor recomendado), se puede establecer que el modelo 4 ha mostrado mayor bondad de ajuste.

En conclusión, los indicadores de ajuste obtenidos por los cuatro modelos (Tabla 5) muestran que el modelo 1 (unidimensional) no es viable. Los modelos 2 y 3 cumplen solo algunos de los criterios. El modelo 4, que conserva la estructura original del constructo capital psicológico, presenta un ajuste excelente y, además, obtuvo el valor más bajo en el Criterio de Información de Akaike (AIC) entre los cuatro modelos. Por tanto, se puede inferir que es el de mayor parsimonia, y por ser esta una medida comparativa, resulta ser el mejor modelo (Escobedo et al., 2016).

Figura 1. Modelo Confirmatorio AFC (modelo de medida 4)



Adicionalmente, para obtener evidencia de validez convergente se trabajó con la segunda muestra de este estudio ($N = 428$), estos trabajadores respondieron el Ipsicap-24 y el UWES adaptado para población colombiana. Esta última prueba mide *engagement*, variable en la literatura sobre comportamiento organizacional positivo, que ha mostrado estar

relacionada positivamente con capital psicológico (Simons & Buitendach, 2013; De Waal & Pienaar, 2013; Görgens-Ekermans & Herbert, 2013; Paek et al., 2015; Karatepe & Karadas, 2015; Lorenz et al., 2016; Li et al., 2018). Todas las correlaciones, entre las respectivas dimensiones, y capital psicológico y *engagement*, son positivas y significativas ($p < 0.01$), como se indica en la Tabla 6. Estas correlaciones oscilan entre $r = 0.379$ (dedicación-autoeficacia) y $r = 0.66$ (Ipsicap total-UWES total), es decir, se ubican en un rango medio.

Tabla 6

Matriz de Correlaciones Ipsicap-24-UWES

Constructo/Dimensión	1	2	3	4	5	6	7	8
1. UWES Vigor	1							
2. UWES Dedicación	,753**	1						
3. UWES Absorción	,756**	,730**	1					
4. UWES Total	,920**	,895**	,918**	1				
5. IPSICAP Esperanza	,560**	,489**	,486**	,562**	1			
6. IPSICAP Optimismo	,552**	,570**	,533**	,604**	,670**	1		
7. IPSICAP Resiliencia	,587**	,540**	,478**	,585**	,716**	,707**	1	
8. IPSICAP Autoeficacia	,510**	,379**	,442**	,490**	,583**	,530**	,597**	1
9. IPSICAP Total	,647**	,589**	,570**	,660**	,886**	,870**	,892**	,750**

De igual manera se procedió con la validez divergente. Con la tercera muestra, compuesta por 105 empleados de un colegio privado de la ciudad de Bogotá, se realizó la aplicación del Ipsicap-24 y el GHQ-28. Esta última prueba indaga sobre aspectos de salud física y mental, tales como: síntomas psicósomáticos, ansiedad y problemas de sueño, depresión y disfunción social. La evidencia ha demostrado que estos problemas de salud correlacionan de forma inversa con el capital psicológico (Avey et al., 2011; Cassidy et al., 2014; Rahimnia et al., 2013; Liu et al., 2013; Meseguer-de Pedro et al., 2017).

En la matriz expuesta en la Tabla 7 se aprecia que todas las correlaciones obtenidas entre estas dos pruebas son inversas y significativas ($p < 0.01$, $p < 0.05$), esto último excepto para el caso de la correlación entre esperanza y disfunción social ($r = -0.121$), y autoeficacia y depresión ($r = -0.104$). Entre los coeficientes significativos, el valor más alto ($r = -0.504$) corresponde a la correlación entre el Ipsicap-24 total y el GHQ-28 total, mientras que el más bajo ($r = -0.21$) se produjo en la bina disfunción social y resiliencia.

Tabla 7

Matriz de Correlaciones Ipsicap-24-GHQ-28

Pruebas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. GHQ Psicósomáticos	1								
2. GHQ Ansiedad	,710**	1							
3. GHQ Disfunción social	,478**	,508**	1						
4. GHQ Depresión	,257**	,480**	,373**	1					
5. GHQ Total	,845**	,911**	,721**	,592**	1				
6. IPSICAP Esperanza	-,263**	-,358**	-0,121	-,488**	-,377**	1			
7. IPSICAP Optimismo	-,404**	-,428**	-,276**	-,333**	-,467**	,515**	1		
8. IPSICAP Resiliencia	-,407**	-,333**	-,210*	-,281**	-,402**	,516**	,597**	1	
9. IPSICAP Autoeficacia	-,346**	-,228*	-,248*	-0,104	-,309**	,336**	,445**	,439**	1
10. IPSICAP Total	-,449**	-,443**	-,266**	-,413**	-,504**	,794**	,838**	,823**	,645**

En conclusión, el Ipsicap-24 quedó conformado por cuatro escalas y 24 ítems (Tabla 4), distribuidos así: esperanza (7 ítems), optimismo (7 ítems), resiliencia (6 ítems) y autoeficacia (4 ítems). La distribución de ítems por escala se exhibe en la Tabla 8.

Tabla 8

Distribución de ítems por escala del Ipsicap-24

Escala	No. Ítem	Total
Esperanza	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	7
Optimismo	8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14	7
Resiliencia	15, 16, 17, 18, 19 y 20	6
Auto-eficacia	21, 22, 23, y 24	4

Discusión

El objetivo del presente estudio se confirma porque el análisis de las propiedades psicométricas del Ipsicap-24 demuestra que es un instrumento válido y confiable. La consistencia interna de la prueba presenta correlaciones entre las binas formadas por las cuatro escalas constitutivas del Ipsicap-24 (Tablas 6 y 7), que son directas y significativas ($p < 0.01$), pero exhiben valores medios, lo que implica ausencia de multicolinealidad y refuerza la noción de que forman parte de un mismo constructo (Meseguer-de Pedro et al., 2017; Omar et al., 2014). En esta misma dirección, los resultados obtenidos mediante ecuaciones estructurales con el Ipsicap-24 (Figura 1) son coherentes con investigaciones que confirman al capital psicológico como constructo de segundo orden (Avey et al., 2011; Delgado-Abella & Castañeda Zapata, 2011; Luthans et al., 2007; & Liu et al., 2013).

Con respecto a la validez de constructo, inicialmente se realizó un AFE (Tabla 4) que resultó de gran utilidad para depurar el Ipsicap original de 36 ítems, pues permitió observar que los ítems inversos que contenía este instrumento no miden directamente el constructo positivo, y por tal razón fueron eliminados. Por ejemplo, se pudo apreciar que un ítem como “He tenido que renunciar a trabajos donde constantemente había cambios” no representa una medida inversa de resiliencia, sino de otro constructo no identificado, probablemente adaptación al cambio, o más específicamente, inadaptación y/o intención de cambiar de trabajo. Es pertinente recordar aquí que una característica distintiva de la resiliencia es la habilidad para adaptarse a los cambios (Lester et al., 2018; Rees et al., 2015; Robertson et al., 2015; García-Día et al., 2013; Soler-Sánchez et al., 2016). Este hallazgo confirma la postura de Peterson y Chang (2003) quienes, a partir de sus investigaciones sobre optimismo y pesimismo, afirman que constructos opuestos positivos y negativos no constituyen

extremos de un mismo continuo; por el contrario, son bastante divergentes y poseen diferentes antecedentes, dimensiones y resultados.

Otro aspecto para destacar en el presente estudio es la amplia y variada muestra de trabajadores colombianos pertenecientes a tres organizaciones distintas ($N = 1517$, $N = 428$ y $N = 105$), provenientes de diferentes sectores sociodemográficos y económicos, que permiten asegurar cierta heterogeneidad que puede actuar en favor de la consistencia interna de la prueba (Bandalos, 2018), al igual que el tamaño muestral grande (Abdelmoula et al., 2015). Con respecto a las medidas de fiabilidad, los coeficientes Alfa de Cronbach para optimismo ($\alpha = 0.78$) y autoeficacia ($\alpha = 0.71$) podrían considerarse adecuados, como lo sostienen Nunnally y Bernstein (1994); este mismo coeficiente para las escalas de esperanza ($\alpha = 0.84$) y resiliencia ($\alpha = 0.83$) resultaría óptimo de acuerdo con Tavakol y Dennick (2011), quienes afirman que un alto valor Alfa (> 0.9) podría sugerir redundancias y llegar a indicar que el tamaño de la prueba debería ser menor.

Además, los resultados obtenidos indican que el capital psicológico, evaluado mediante el Ipsicap-24, presenta correlaciones significativas con otros instrumentos de medida como son el UWES y el GHQ-28. Por una parte, el Ipsicap (Tabla 6) se relaciona de forma directa y significativa ($p < 0.01$) con el constructo *engagement* y sus tres componentes: vigor, absorción y dedicación, medidos a través del UWES. Esto aporta evidencia de validez convergente para el Ipsicap-24. Este hallazgo está en consonancia con varias investigaciones: Simons y Buitendach (2013) reportaron relaciones positivas y significativas entre capital psicológico (PCQ), *engagement* (UWES) y compromiso laboral (Organisational Commitment Questionnaire, OCQ); De Waal y Pienaar (2013), con un estudio longitudinal, probaron que el *engagement* (UWES) precede al capital psicológico (medidas independientes

para cada componente); y Gørgens-Ekermans y Herbert (2013), en un estudio dirigido a probar la validez interna y externa del PCQ-24, también hallaron correlaciones directas significativas entre capital psicológico y *engagement*. En Corea, Paek et al. (2015) sugieren que el *engagement* (UWES-9) actúa como mediador parcial sobre el efecto del capital psicológico (PCQ-24) sobre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional afectivo, estas dos últimas variables fueron medidas con ítems provenientes de varias escalas. En una muestra de la industria hotelera, Karatepe y Karadas (2015) encontraron que los empleados con alto capital psicológico (PCQ-24) también mostraban altos niveles de *engagement* (UWES); Lorenz et al. (2016) aportan información sobre correlaciones positivas y significativas entre el capital psicológico (CPC-12) y *engagement* (UWES). Por último, Li et al. (2018), en empresas de alta tecnología, informan que el capital psicológico (PCQ-24) predice positivamente el *engagement* de los empleados (UWES). Por otra parte, adicionalmente, en este estudio también se encontró evidencia de validez divergente para el Ipsicap-24 (Tabla 7). Se obtuvieron correlaciones inversas y significativas entre esta prueba y el GHQ-28, este último es un cuestionario de autoaplicación sobre síntomas psicosomáticos, ansiedad y problemas de sueño, depresión y disfunción social. La literatura confirma este hallazgo en varias investigaciones, como Avey et al. (2011), quienes presentaron que el capital psicológico (PCQ-24) correlaciona negativamente con estrés y ansiedad, medidas a través de Depression, Anxiety, and Stress Scale. Por su parte, Cassidy et al. (2014) usando el PCQ-24, el GHQ-12 y The Perceived Stress Scale (PSS), encontraron correlaciones negativas significativas entre cada uno de los cuatro componentes del capital psicológico y las medidas de salud mental negativa y estrés percibido. De igual manera, Rahimnia et al. (2013) informan sobre correlaciones negativas significativas entre capital psicológico (PCQ-24) y las medidas proporcionadas por Depression, Anxiety, and Stress

Scale. Liu et al. (2013) también comunican una asociación significativa entre capital psicológico (PCQ-24) y síntomas depresivos (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale, CES-D). Como parte del proceso de validación del OREA, Meseguer-de Pedro et al. (2017) reportaron correlaciones negativas entre capital psicológico y las medidas arrojadas por el GHQ-12 sobre síntomas psicósomáticos.

El presente estudio nos deja otras importantes preguntas de investigación. Por un lado, las correlaciones entre esperanza y disfunción social ($r = -0.121$), y autoeficacia y depresión ($r = -0.104$) no son significativas; este resultado no coincide con lo reportado en el párrafo anterior, razón por la cual se llama la atención sobre la necesidad de generar investigación que ayude a explicar esta situación. Por otro lado, también surge la necesidad de ahondar sobre la naturaleza diferencial de los constructos positivos y sus opuestos negativos, siguiendo la línea de las investigaciones sobre optimismo/pesimismo (Peterson & Chang, 2003) y esperanza/desesperanza (Huen et al., 2015), que los asumen, en cada caso, como constructos diferentes pero relacionados.

Adicionalmente, como futuras investigaciones, sería conveniente aplicar el Ipsicap-24 en otros países, y así ver cómo se podrían generalizar los resultados. Por último, sería interesante utilizar otras metodologías, como la multinivel, que nos permitiera analizar estas variables desde la óptica individual, grupal u organizacional. También se recomienda hacer trabajos longitudinales con el fin de ver la influencia de causalidad a través del tiempo, por una parte, observando las dimensiones de la variable de capital psicológico y, por otra parte, observando la relación en el tiempo entre capital psicológico y las otras dos variables, *engagement* y percepción de salud.

Entre las limitaciones de la presente investigación se encuentra que el Ipsicap-24 es una medida de autoreporte, y las tres muestras están conformadas por trabajadores colombianos, por lo que se recomienda trabajar posteriormente con otros datos como: medidas fisiológicas, rendimiento con datos objetivos, bajas laborales, absentismo, etc., y también con muestras de otros países para aumentar la posibilidad de generalización de sus resultados y el desarrollo de estrategias de medición del capital psicológico basadas en la evidencia.

En conclusión, los resultados obtenidos con el Ipsicap-24 permiten confirmar la validación de este instrumento en población colombiana y se convierte en una herramienta de evaluación del “capital psicológico” con adecuadas propiedades psicométricas para ser utilizada en investigación y en procesos de análisis de los trabajadores para el desarrollo humano en el mundo del laboral.

Referencias

- Abdelmoula, M., Chakroun, W., & Akrouf, F. (2015). The effect of sample size and the number of items on reliability coefficients: alpha and rho: a meta-analysis. *International Journal of Numerical Methods and Applications*, 13(1), 1-20. http://doi.org/10.17654/IJNMAMar2015_001_020
- Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., & Mitidieri, G. (2015). Psychometric properties of the italian version of the psychological capital questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 149-159. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12103>
- Antunes, A., Caetano, A., & Pina e Cunha, M. (2017). Reliability and construct validity of the Portuguese version of the Psychological Capital Questionnaire. *Psychological reports*, 120(3), 520-536. <https://doi.org/10.1177/0033294116686742>

- Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. <http://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (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>
- Avey, J., Wernsing, T., & Mhatre, K. (2011). A longitudinal analysis of positive psychological constructs and emotions on stress, anxiety, and well-being. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(2), 216-228. <http://doi.org/10.1177/1548051810397368>
- Azanza, G., Domínguez, Á., Moriano, J., & Molero, F. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales De Psicología*, 30(1), 294-301. <http://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bandalos, D. (2018). *Measurement theory and applications for the social sciences*. Nueva York, NY: Guilford Publications.
- Cassidy, T., McLaughlin, M., & McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work and Stress*, 28(3), 255-269. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.927020>
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G., & Avey, J. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240. <https://doi.org/10.1177/1548051808326596>

- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98-104
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & 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. <http://doi.org/10.1111/joop.12007>
- De Waal, J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10, 433-452. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1113>
- Delgado-Abella, L. (2013). La evaluación del capital psicológico en las organizaciones. En L. Delgado-Abella & M. Vanegas-García (Eds.), *Psicología Organizacional: Perspectivas y Avances* (pp. 21-39). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Delgado-Abella, L., & Castañeda Zapata, D. (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. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5786578>
- Delgado-Abella, L., Devia, L., & Martínez, M. (2018). Diseño y validación mediante la teoría de respuesta al ítem del instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones Ipsicap. En B. Avendaño, N. Ayala, S. Camelo, L. Delgado-Abella, J. Moreno, V. Sánchez & N. Vargas (Eds.), *Investigación en Psicología: Aplicaciones e Intervenciones* (pp. 85-100). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Djourova, N., Rodríguez, I., & Lorente-Prieto, L. (2019). Validation of a Modified Version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ12) in Spain. *Revista*

- Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 93-106.
<http://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a02>
- Dollwet, M., & Reichard, R. (2014). Assessing cross-cultural skills: Validation of a new measure of cross-cultural psychological capital. *International Journal of Human Resource Management*, 25(12), 1669-1696.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.845239>
- Escobedo Portillo, M., Hernández Gómez, J., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22.
<http://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- García-Día, M., DiNapoli, J., García-Ona, L., Jakubowski, R., & O'flaherty, D. (2013). Concept analysis: resilience. *Archives of psychiatric nursing*, 27(6), 264-270.
<http://doi.org/10.1016/j.apnu.2013.07.003>
- Goldberg, D., & Hillier, V. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological medicine*, 9(1), 139-145. <https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the psychological capital questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1131>
- Harms, P., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594. <https://doi.org/10.1002/job.1785>

- Harms, P. D., Vanhove, A., & Luthans, F. (2017). Positive projections and health: An initial validation of the implicit psychological capital health measure. *Applied Psychology*, 66(1), 78-102. doi: 10.1111/apps.12077
- Heled, E., Somech, A., & Waters, L. (2016). Psychological capital as a team phenomenon: Mediating the relationship between learning climate and outcomes at the individual and team levels. *Journal of Positive Psychology*, 11(3), 303-314. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1058971>
- Huen, J. M. Y., Ip, B. Y. T., Ho, S. M. Y., & Yip, P. S. F. (2015). Hope and Hopelessness: The Role of Hope in Buffering the Impact of Hopelessness on Suicidal Ideation. *Plos One*, 10(6), e0130073. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0130073>
- Kamei, H., Ferreira, M., Valentini, F., Peres, M., Kamei, P., & Damásio, B. (2018). Psychological Capital Questionnaire-Short Version (PCQ-12): evidence of Validity of The Brazilian Version. *Psico-USF*, 23(2), 203-214. <http://doi.org/10.1590/1413-82712018230202>
- Karatepe, O., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- León-Pérez, J., Antino, M., & León-Rubio, J. (2017). Adaptation of the short version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) into Spanish/Adaptación al español de la versión reducida del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12). *Revista de Psicología Social*, 32(1), 196-213. <https://doi.org/10.1080/02134748.2016.1248024>

- Lester, P., Vogelgesang, G., & Saboe, K. (2018). Resilience within the workplace. *Organizational Dynamics*, 47(4), 201-208. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.005>
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433-452. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., & Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among chinese male correctional officers: Perceived organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry*, 13(89), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-13-89>
- López-Núñez, M., de Jesús, S., Viseu, J., & Santana-Cárdenas, S. (2018). Capital Psicológico de los Trabajadores en España. Análisis Factorial Confirmatorio del PCQ-12. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 3(48), 67-79. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.06>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *Plos One*, 11(4), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Lupşa, D., & Virgă, D. (2018). Psychological Capital Questionnaire (PCQ): Analysis of the Romanian Adaptation and Validation. *Human Resources Psychology/Psihologia Resurselor Umane*, 16(1), 27-39.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (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. y Avolio, B. (2007a). Psychological capital: investing and developing positive organizational behavior. En Nelson, D. y Cooper, C. Positive organizational behavior. Chennai: SAGE Publications.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007b). 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>
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M., Fernández-Valera, M., & García-Izquierdo, M. (2017). Measurement of psychological capital in spanish workers: OREA questionnaire. *Anales De Psicología*, 33(3), 714-721.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237-277. <https://doi.org/10.1007/s11301-018-0138-6>
- Nunnally, J., & Bernstein, L. (1994). *Psychometric Theory*. Nueva York, NY: McGraw-Hill.
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala Capps para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11336/29909>
- Ospina, C., & Delgado-Abella, L. (2014). *Adaptación del Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES) a la población colombiana*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work

- engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- Peterson, C., & Chang, E. (2003). Optimism and flourishing. En C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 55-79). Washington, DC: Asociación Estadounidense de Psicología. <http://doi.org/10.1037/10594-000>
- Rahimnia, F., Mazidi, A., & Mohammadzadeh, Z. (2013). Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. *Management Science Letters*, 3(3), 913-926. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.01.029>
- Rees, C., Breen, L., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in psychology*, 6, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00073>
- Rego, A., Owens, B., Yam, K., Bluhm, D., Cunha, M., Silard, A., ...Liu, W. (2019). Leader humility and team performance: Exploring the mediating mechanisms of team PsyCap and task allocation effectiveness. *Journal of Management*, 45(3), 1009-1033. <https://doi.org/10.1177/0149206316688941>
- Ricker, K. (2006). Setting Cut-Scores: A Critical Review of the Angoff and Modified Angoff Methods. *The Alberta Journal of Educational Research*, 52(1), 53-64. Recuperado de <https://search-proquest-com.ezproxy.unbosque.edu.co/central/docview/228639019/fulltextPDF/5E918879CB7D414BPQ/1?accountid=41311>
- Robertson, I., Cooper, C., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533-562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>

- Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 34-45. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1792.pdf>
- Santana-Cárdenas, S., Viseu, J., López-Núñez, M., & Jesus, S. (2018). Evidencias psicométricas sobre la validez y fiabilidad del cuestionario de capital psicológico (PCQ-12) en población mexicana. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 34(3), 562-570. <http://doi.org/10.6018/analesps.34.3.319211>
- Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A., & Watakakosol, R. (2013). Validation of psychological capital questionnaire in Thai employees. Proceedings of the *Asian Conference on Psychology and the Behavioral Sciences*. Tokio, Japón.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Simons, J., & Buitendach, J. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>
- Soler-Sánchez, M., Fernández-Valera, M., & Meseguer-de Pedro, M. (2016). El papel moderador de la resiliencia entre situaciones de demandas de rol laboral y de malestar autopercebido. *Revista Mexicana de Psicología*, 33(1), 61-70. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243056043007>
- Somech, A., & Khotaba, S. (2017). An integrative model for understanding team organizational citizenship behavior: Its antecedents and consequences for educational

- teams. *Journal of Educational Administration*, 55(6), 671-685.
<https://doi.org/10.1108/JEA-09-2016-0104>
- Srivastava, U., & 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://doi.org/10.1177/0258042X17718739>
- Tang, W., Cui, Y., & Babenko, O. (2014). Internal consistency: Do we really know what it is and how to assess it. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 2(2), 205-220.
Recuperado de http://jpbsnet.com/journals/jpbs/Vol_2_No_2_June_2014/13.pdf
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://www.ijme.net/archive/2/cronbachs-alpha/>
- Walumbwa, F., Luthans, F., Avey, J., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24. <http://dx.doi.org/10.1002/job.653>.