



MARHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster Curso 2020/2021

Convocatoria Septiembre

Orientación: Revisión sistemática

Título: Análisis de las intervenciones en capital psicológico en el contexto organizacional.

Estudiante: Francisca Fernández Valera.

Tutora: Yolanda Quiles Marcos

Código OIR: 210902084631

Elche a 2 de septiembre de 2021

INDICE

Resumen.....	3
1 Introducción.....	4
1.1 Autoeficacia.....	5
1.2 Optimismo	5
1.3 Esperanza	5
1.4 Resiliencia.....	6
2 Metodología	7
3 Resultados	9
4 Conclusiones	13
5 Bibliografía	15



RESUMEN

El objetivo de este estudio ha sido analizar las intervenciones en capital psicológico llevadas a cabo en las organizaciones. Para ello, se llevó a cabo una revisión sistemática, utilizando el método PRISMA, empleando como descriptores: "psychological capital or psycap" AND "intervention".

Tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión resultaron 8 artículos, los cuales ponen de manifiesto que las intervenciones en capital psicológico aumentan los niveles de satisfacción laboral, engagement, productividad y rendimiento en el ámbito laboral, así como disminuye la rotación.

Los resultados obtenidos confirman que las intervenciones en capital psicológico en el ámbito organizacional producen cambios positivos en diversas variables organizacionales.

Palabras clave: capital psicológico, intervención, trabajadores, contexto organizacional, revisión sistemática.

ABSTRACT

The aim of this study was to analyse psychological capital interventions carried out in organizations. To this end, a systematic review was carried out using the PRISMA method, using the following descriptors: "psychological capital or psycap" AND "intervention".

After applying the inclusion and exclusion criteria, 8 articles were found, which show that psychological capital interventions increase levels of job satisfaction, engagement, productivity and performance in the workplace, as well as reducing turnover.

The results obtained confirm that psychological capital interventions in the organizational environment produce positive changes in several organizational variables.

Keywords: psychological capital, intervention, workers, organizational context, systematic review.

1. INTRODUCCIÓN

En la década de 1980, Michael Porter afirmó que para conseguir una ventaja competitiva sostenible es necesario disponer de los factores tradicionales y conocidos en las organizaciones como la tecnología, capital económico y financiero, además del factor humano. No obstante, (Luthans, Youssef y Avolio, 2007) afirman que estos recursos no son suficientes para que las organizaciones alcancen el éxito, y hablan de **capital psicológico** como un recurso intangible e inimitable que adquiere cada uno de sus empleados, imposible de ser imitados por la competencia. (Luthans & Youssef, 2004). Según los autores (Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007) el capital psicológico es entendido como el estado psicológico positivo de un trabajador.

El capital psicológico se encuadra en el enfoque de la psicología positiva, entendida como un estudio científico de las experiencias positivas, los aspectos positivos de cada individuo, los factores que permiten su desarrollo y la mejora de la calidad de vida de los individuos. (Seligman 2005; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Cuando el capital psicológico es aplicado al puesto de trabajo, da lugar al comportamiento organizacional positivo definido como el “estudio y aplicación de fortalezas de recursos humanos orientadas positivamente y capacidades psicológicas que se pueden medir, desarrollar y gestionar eficazmente para mejorar el rendimiento en el lugar de trabajo” (Luthans, 2002).

La conceptualización de capital psicológico que se sigue en este trabajo es la ofrecida por Luthans, et al. (2007) como un constructo de segundo orden que aglutina cuatro recursos (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia), y que es entendido como un estado de desarrollo psicológico positivo que se caracteriza por poseer confianza para llevar a cabo los retos y tareas difíciles (autoeficacia); realizar atribuciones positivas de los logros presentes y futuros (optimismo); visualizar y perdurar en las metas, así como desviar la dirección de los objetivos cuando sea necesario para conseguir el éxito (esperanza); y recuperarse e incluso salir fortalecido de la adversidad (resiliencia).

A continuación se expone de manera breve cada una de las variables que componen el constructo de capital psicológico:

1.1 Autoeficacia

La autoeficacia, concepto fundamental en la articulación de la Teoría Social Cognitiva, queda definida como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción necesarios para la producción de determinados logros o resultados” (Bandura, 1997, p.3). Actuando como un pilar primordial en la apreciación de la competencia humana, y determinando

la elección de actividades, la motivación, el esfuerzo y la persistencia en las mismas ante las adversidades (Bandura, 1997; Moriano, Topa, Molero, Entenza y Lèvy-Mangini, 2012). Así, se puede deducir que unas altas expectativas de autoeficacia son capaces de mejorar el afrontamiento de posibles estresores y, posibilitar al mismo tiempo adquirir un mejor estado de salud (Rísquez, Meca y Fernández, 2010). En este contexto se considera de especial relevancia el control de los elementos del entorno, ya que el nivel de autoeficacia de una persona interviene sobre la forma de percibir y procesar las demandas ambientales. En esta línea, en condiciones o situaciones estresantes, si los individuos piensan que son capaces de gestionar de manera eficaz los posibles estresores, no los perciben como amenazas. Pero si por el contrario piensan que no los pueden manejar, éstos tienen la capacidad de afectar a su bienestar psicológico (Salanova, Grau y Martínez, 2005). En definitiva, las personas que poseen niveles altos de autoeficacia son propensos a comprender las exigencias como retos y no como sucesos que no se pueden controlar (Bandura, 1997).

1.2 Optimismo

El optimismo es conocido como la capacidad que poseen los individuos para atribuir a los problemas o causas puntuales su aspecto más positivo o favorable, de forma que los sucesos positivos se llevarán a cabo por causas permanentes e internas del individuo manteniéndose a lo largo del tiempo. Es así que los individuos optimistas son propensos a desviarse de situaciones negativas que produzcan depresión, culpa o desesperación (Luthans & Youssef, 2004). Es decir, es más probable que estas personas soporten mejor los acontecimientos estresantes, aprovechando las oportunidades y adaptándose a los cambios (Luthans, et al., 2007).

Seligman (1998) demostró en su estudio que el mayor número de ventas estaba relacionado con los empleados optimistas, mientras que los empleados menos optimistas adquirieron mayor puntuación en conocimientos técnicos. De esta forma, se concluyó que optimismo y el rendimiento de los trabajadores están relacionados, aportándole al empleado una mayor autonomía en la ejecución de las tareas, adaptabilidad a las diversas situaciones y cambios y al desarrollo de nuevas ideas.

1.3 Esperanza

La esperanza es entendida como una agrupación de cogniciones basadas en la interactividad procedente de la (a) voluntad de la persona (determinación de acción hacia un objetivo) y los (b) caminos que orientan hacia el objetivo (planificación para alcanzar los objetivos)" (Snyder et al., 1991).

Luthans y Youssef (2004) defienden que las personas que poseen grandes esperanzas superan las dificultades y obstáculos mediante caminos alternativos que les conducen a un exitoso

resultado, es decir, estas personas poseen determinación, motivación y fuerza para llegar a los objetivos propuestos de forma exitosa.

Esta búsqueda continua de alternativas con el fin de conquistar los objetivos produce un aumento de la creatividad en las personas (Rego et al., 2012).

Peterson y Luthans (2003) mostraron en su estudio que los trabajadores con mayor esperanza en el entorno laboral, obtenían una mayor desempeño en su puesto de trabajo, así como satisfacción laboral.

1.4 Resiliencia

La resiliencia es entendida como la capacidad que posee una persona para recuperarse de un conflicto o fracaso (Luthans et al., 2006). Se concluyó que “la resiliencia parece ser un fenómeno común que surge de los procesos adaptativos humanos” (Masten, 2001).

Luthans y Youssef (2004) defendían que la resiliencia les hace avanzar y crecer a los individuos en el terreno personal y profesional, ya que se enfrentan a la incertidumbre, a la adversidad, a los conflictos y a los cambios de forma positiva.

En el contexto organizacional, en los trabajadores resilientes, se aprecia más energía, son más curiosos y abiertos a los cambios y además, su capacidad de improvisación en situaciones de incertidumbre es mayor (Youssef & Luthans, 2007).

Aunque las investigaciones sobre la resiliencia en el contexto laboral son escasas, Luthans et al. (2005) demostraron que aquellos que afrontaban de mejor manera los cambios, aumentando su desempeño en sus puestos de trabajo, eran los trabajadores más resilientes.

Diversos autores desarrollaron investigaciones previas sobre la intervención en capital psicológico, es así que Lupşa, Vîrga, Maricuţoiu & Rusu. (2020), realizaron un meta-análisis cuyo objetivo es la evaluación de la efectividad de las intervenciones con el fin de mejorar el capital psicológico, bienestar y rendimiento, utilizando como muestra trabajadores y estudiantes. Los resultados mostraron que las intervenciones son significativamente efectivas para mejorar las variables del capital psicológico (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia), pero en pequeña medida.

Por ello, según lo mencionado anteriormente, el objetivo del presente trabajo ha sido realizar una revisión sistemática de los artículos publicados, sobre la aplicación de las intervenciones en capital psicológico en el contexto organizacional.

Para guiarnos durante el proceso de selección y análisis de los estudios primarios partimos de la siguiente pregunta: ¿Qué cambios producen las intervenciones en capital psicológico en diversas variables del ámbito organizacional?.

2. METODOLOGÍA

Para la realización de este estudio se siguieron las indicaciones del protocolo PRISMA (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, y PRISMA Group, 2009).

2.1 Estrategia de búsqueda y selección de trabajos.

Las búsquedas se realizaron durante los meses de abril y junio de 2021, en las siguientes bases de datos bibliográficas: Academic Search Premier, Medline, EBSCOhost, PsycArticles, PsycINFO, Psicodoc, Social Sciences Full Text, Social Sciences, Web of Sciences y Scopus.

Se utilizó la siguiente combinación de descriptores: “psychological capital or psycap” AND “intervention”.

Los criterios de inclusión fueron: artículos publicados entre 2004 y 2021 (2004 es el año en el que se define el concepto de “capital psicológico” por Luthan y Youssef), publicados en inglés o español.

Se excluyeron los textos que no presentaban resultados relacionados con capital psicológico y su intervención en el contexto organizacional, así como aquellos que no se habían realizado en un contexto organizacional, además de aquellos artículos que no fueran experimentales o cuasi experimentales.

En la Figura 1 se describe el proceso de selección de los estudios considerados para la revisión.

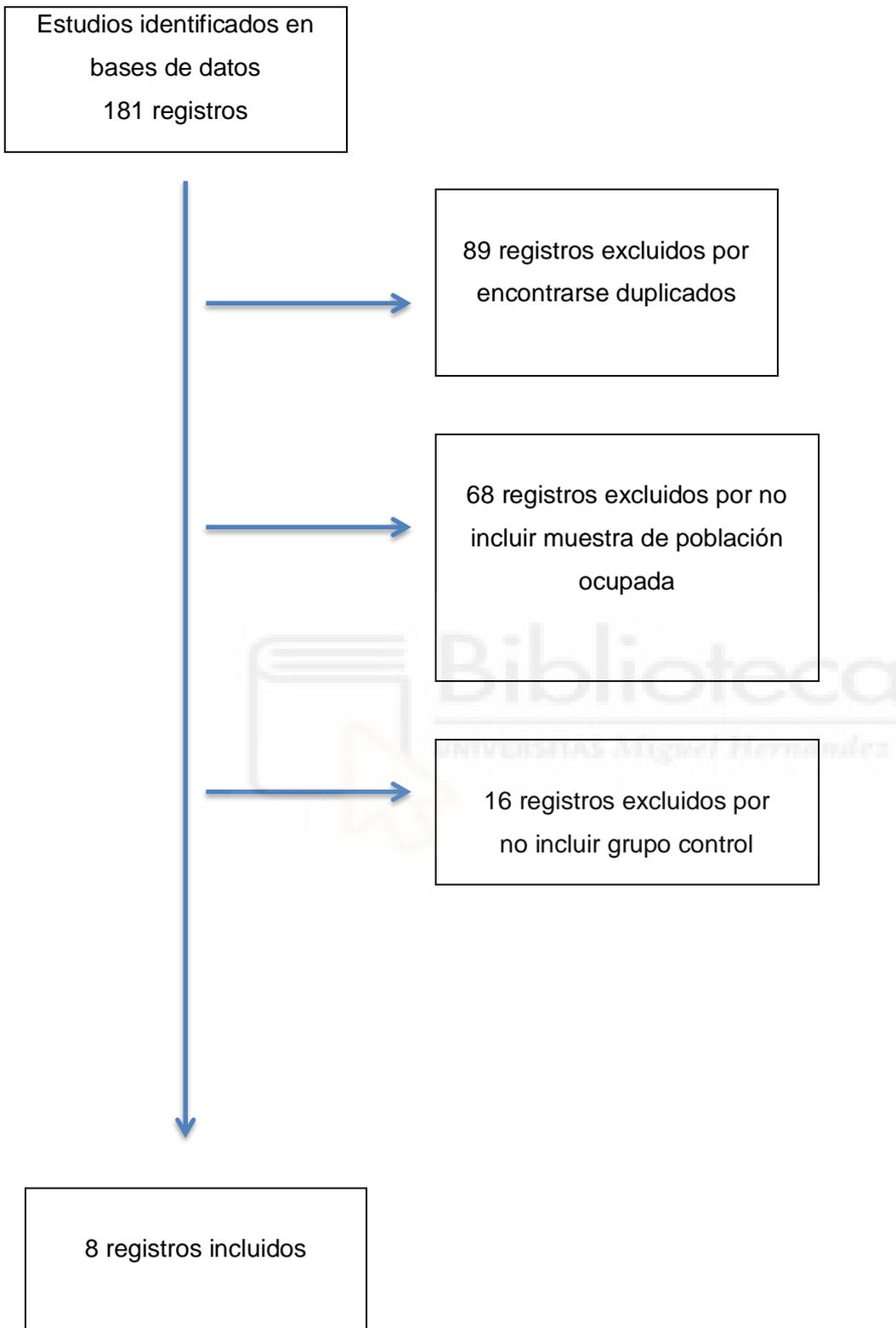


Figura 1

Diagrama de flujo del proceso de búsqueda e identificación de estudios sobre intervenciones en capital psicológico en el contexto organizacional

3. RESULTADOS

La Figura 1 refleja el proceso de selección de los estudios de la revisión. Tras la búsqueda inicial, de 181 publicaciones potenciales se incluyeron 8 artículos, excluyendo el resto por no cumplir los criterios de inclusión implementados con anterioridad.

3.1 Variables relacionadas con el diseño y la metodología del estudio

Los estudios que integran la muestra final de la presente investigación, aportan información sobre la eficacia de las intervenciones en capital psicológico en el contexto organizacional, recopilando datos procedentes de China (25%), España (12,5%) , Estados Unidos (25%), Suecia (12,5%), Gran Bretaña(12,5%) y Portugal (12,5%) entre los años 2004 y 2021.

Respecto al tamaño de la muestra, el mínimo de participantes ha sido de 49, y por el contrario el máximo de participantes de 234. El total de los sujetos fue de 789.

Todos los estudios contaron con trabajadores, tanto mujeres como varones, en un rango de edad de los 18 años a los 62 años.

Los participantes pertenecían a distintos sectores, salud (25%), marketing (12,5%) y automotriz (12,5%) aunque el (50%) de los estudios no aporta datos específicos sobre el sector de la muestra.

Algunos estudios han evaluado el crecimiento profesional (12,5%), mostrando como resultado que la intervención en capital psicológico está relacionado con la evolución positiva del individuo en el ámbito laboral, aspiraciones profesionales y desarrollo de competencias. El 25% de los estudios han evaluado la satisfacción laboral, estableciendo como resultado que la intervención en capital psicológico resulta efectiva para aumentar la satisfacción laboral en el puesto de trabajo, así como para disminuir los índices de rotación en el mismo. El compromiso laboral ha sido otra de las variables evaluadas por los estudios (25%), reflejando que existe una correlación positiva entre el capital psicológico y el compromiso laboral, de forma que resultan efectivas dichas intervenciones con el fin de aumentar el engagement. Los estudios realizados en el ámbito de la salud, aportan que los enfermeros con altos niveles de compromiso laboral, adquieren también altos niveles en capital psicológico

Por otra parte, los estudios que han evaluado la productividad y el rendimiento laboral (25%) señalan el aumento que se produce en estas variables una vez ha tenido lugar la intervención en capital psicológico, mostrando el efecto positivo tras la intervención.

Por último, otro de los estudios (12,5%) ha evaluado el bienestar psicológico y desempeño laboral, manifestando resultados deseables en estas variables tras la intervención en capital psicológico.

En cuanto a los contenidos y tipo de formación, el 37,5% de los estudios ha realizado formación práctica, mientras que el restante 62,5% ha utilizado formación online. En cuanto al contenido de la formación, para evaluar la variable satisfacción laboral (25%), se emplearon ejercicios correspondientes al dominio de tarea, aprendizaje indirecto y persuasión social, además de materiales de lectura estructurados. Por otro lado, el 25% de los estudios encargados de evaluar el compromiso laboral, emplearon contenidos prácticos sobre recursos laborales y personales, alternativas de logro de metas y superación de obstáculos. Para evaluar el crecimiento profesional (12,5%) se estableció una formación práctica consistente en una situación hipotética teniendo en cuenta el ámbito personal, profesional y social. Otro de los estudios, evaluó la variable productividad (12,5%) en la que utilizó la creación de submetas mediante formación práctica con el fin de alcanzar el dominio de las tareas en el puesto de trabajo. El resto de los estudios (25% restante) para evaluar el rendimiento laboral, bienestar psicológico y desempeño, utilizaron contenidos en la formación referentes a cada uno de los componentes de capital psicológico así como facilitando materiales de lectura estructurados.

A nivel general, los resultados de los estudios muestran que tras la intervención, se presentan niveles superiores de capital psicológico en aquellos grupos experimentales sometidos a la intervención, a diferencia del grupo control que no recibieron ningún tipo de intervención en capital psicológico. En cuanto al tipo de intervenciones, el 75% de los artículos se trata de diseños experimentales, mientras que el 25% restante se trata de diseños cuasi experimentales, en las que se utiliza un diseño de prueba previa y posterior en el que se toman medidas en individuos antes y después de que estén involucrados en algún tratamiento, para así poder realizar la comparación.

Tabla 1

Características de los estudios incluidos en la revisión

Autores y año	País de la muestra	N	Origen de la muestra	Sector de empresa	Edad
Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M.J., Salanova, M. (2021)	España	60	Trabajadores no ejecutivos	Automotriz	M = 36 DT=7.5
Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020).	China	104	Trabajadores a tiempo completo	-	25 a 45 años
Sharp, R. (2019).	Estados Unidos	49	Trabajadores	-	M = 33 DT=6,4
Harty, B., Gustafsson, J. A., Björkdahl, A., & Möller, A. (2016).	Suecia	82	Trabajadores	-	18 a 62 años
Bonner, L. (2016).	Gran Bretaña	137	Trabajadores	Salud	M=37 DT=8.1
Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016)	Estados Unidos	67	Trabajadores	Salud	M = 47 DT=10.48
Zhang, X., Li, YL, Ma, S., Hu, J. y Jiang, L. (2014).	China	234	Trabajadores	-	M = 35 DT=6.9
Fontes, A., & Dello Russo, S. (2021).	Portugal	56	Trabajadores	Marketing	M = 24 DT=4.7

En la Tabla 1 puede verse una descripción detallada de las características de estos estudios.

Tabla 2

Tipo de intervenciones realizadas, variables evaluadas y resultados

Autores y año	Tipo de intervención	Formación	Número de sesiones	Variables evaluadas	Resultados
Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M.J., Salanova, M. (2021)	Experimental Grupo experimental (N=35) Grupo control (N=25)	Práctica Se pidió a los participantes que se imaginaran a sí mismos en la situación futura mejor posible, teniendo en cuenta tres áreas específicas (personal, profesional y social)	1 sesión grupal 3 sesiones individuales	Crecimiento profesional	La intervención de Micro-Coaching en capital psicológico está relacionada con la evolución positiva del individuo en el ámbito laboral, y superación de obstáculos lo que permite alcanzar un crecimiento profesional.
Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020).	Experimental Grupo experimental (N=38) Grupo control (N=35) Grupo de placebo (N=31)	Online Ejercicios correspondientes a dominio de tareas, aprendizaje indirecto, persuasión social y retroalimentación positiva.	Autoaprendizaje en línea diario durante una semana	Satisfacción laboral e índice de rotación	Los resultados indican que la intervención es eficaz para mejorar el capital psicológico (PsyCap), aumentar la satisfacción laboral y reducir la intención de rotación.
Sharp, R. (2019).	Experimental Grupo experimental (N=32) Grupo control (N=17)	Online Creando una técnica escalonada para lograr los objetivos a través de la creación de submetas, y alcanzando el dominio de la tarea para la creación de metas.	1 sesión de 2 horas de duración	Productividad	PsyCap tiene un efecto sobre la productividad en el ámbito laboral.
Harty, B., Gustafsson, J. A., Björkdahl, A., & Möller, A. (2016).	Experimental Dos grupos experimentales Dos grupos control	Online Cuatro sesiones de formación online sobre cada uno de los componentes de PsyCap.	4 sesiones de 2 horas de duración	Bienestar psicológico y desempeño laboral	Las intervenciones en capital psicológico muestran una relación interactiva capaz de predecir resultados positivos en términos de bienestar psicológico y desempeño laboral
Bonner, L. (2016).	Cuasi experimental Pre Test y Post Test con un grupo de control	Práctica Se practicó generando múltiples alternativas para lograr las metas y superar los obstáculos planteados.	1 sesión de 4 horas	Compromiso laboral	Los resultados muestran que existe una correlación positiva y considerable entre el capital psicológico y el engagement, así como con sus dimensiones o componentes.
Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016)	Cuasi experimental Pre Test y Post Test con un grupo de control	Online 4 ejercicios sobre recursos laborales, recursos personales, intercambio de experiencias y por último poner en práctica el plan de trabajo en el lugar de trabajo.	3 sesiones de formación durante un de cinco semanas	Compromiso laboral en el sector sanitario	Los resultados indican que las organizaciones pueden fomentar el compromiso laboral y mejorar el rendimiento, mediante intervenciones dirigidas a aumentar los recursos personales, los recursos del trabajo y las exigencias del trabajo.
Zhang, X., Li, YL, Ma, S., Hu, J. y Jiang, L. (2014).	Experimental Grupo experimental (N=105) Grupo control (N=129)	Práctica Material de lectura estructurada sobre la evitación de factores de riesgo y la modificación del impacto de los contratiempos	1 sesión de 30 minutos para leer el material	Rendimiento laboral	Los resultados mostraron que el PsyCap y el rendimiento laboral del grupo de intervención aumentaron significativamente después del programa
Fontes, A., & Dello Russo, S. (2021).	Experimental Grupo experimental (N=32) Grupo control (N=24)	Online Procedimiento grupal mediante programas de formación breves y materiales de lectura estructurados.	2 sesiones de 3 horas	Satisfacción laboral	Los resultados evidenciaron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre capital psicológico y las variables asociadas a actitudes deseadas, existiendo una mayor correlación con satisfacción laboral

En la tabla 2 puede verse de forma detallada el tipo de intervención utilizado para cada estudio, así como la formación implementada, las variables evaluadas y los resultados.

4. CONCLUSIONES

La revisión realizada de los artículos mencionados en el presente trabajo, revela que las intervenciones en capital psicológico en el ámbito organizacional se relacionan con mejoras en distintas variables de la organización, aumentando los niveles de satisfacción laboral en los empleados, bienestar laboral, compromiso organizacional y siendo capaces de reducir los niveles de rotación en el puesto de trabajo.

La mayoría de los estudios coinciden en que los efectos que tiene las intervenciones en capital psicológico en las organizaciones son positivos, ya que estos efectos perduran a largo plazo en el tiempo asociándose a un aumento en los niveles de satisfacción laboral y una disminución en el índice de rotación (62,5%).

Cabe destacar que todos los estudios coinciden en que intervenir en capital psicológico facilita el logro de metas alcanzadas por parte de los empleados alineados a los intereses de la organización.

Además, los estudios en su totalidad coinciden en que los resultados muestran una mejora significativa en el grupo de intervención respecto al grupo de control, una vez realizado el seguimiento.

Algunos estudios reflejan la posibilidad de aumentar el nivel de emociones positivas a través de las intervenciones en capital psicológico, como la autoeficacia y el bienestar laboral y reducir los niveles de rotación en el puesto de trabajo.

Al mismo tiempo, la formación en capital psicológico promueve la motivación, el compromiso en el trabajo y el rendimiento en los empleados, lo que argumenta la importancia de progresar en capital psicológico para desarrollar un buen desempeño en el puesto de trabajo.

Los resultados señalan también que el capital psicológico está relacionado con la evolución positiva del individuo en el ámbito laboral, aspiraciones profesionales y desarrollo de competencias, de esta forma, se facilita el logro de metas alcanzadas por parte de los empleados en consonancia con los intereses de la organización.

Considero la existencia de limitaciones la hora de realizar la revisión de forma sistemática que deben ser consideradas. En primer lugar, excluir aquellos artículos escritos en un idioma distinto al inglés o español, lo que ocasiona que quizá se haya excluido alguna investigación importante en otro idioma. Otra limitación ha sido no utilizar en la búsqueda el descriptor "formación", ya que se hubiesen obtenido más resultados.

En trabajos posteriores sería recomendable el uso criterios de inclusión más flexibles con el fin de acumular más información sobre algunos avances y resultados de la investigación.

Como conclusión, en términos generales, la presente revisión sistemática ha permitido comprobar que el número de trabajos que utilizan diseños experimentales para la evaluación de la intervención en capital psicológico en el contexto organizacional ha sido reducido, lo que nos advierte de la necesidad de seguir investigando sobre este constructo debido a la falta de estudios encontrados o estudios poco representativos, además puede resultar interesante para las organizaciones invertir en implementar estrategias de intervención para desarrollar el capital psicológico.



5. BIBLIOGRAFÍA

- Bandura, A. (1989). Regulación de los procesos cognitivos a través de la autoeficacia percibida. *Psicología del desarrollo*, 25 (5), 729.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bonner, L. (2016). A survey of work engagement and psychological capital levels. *British Journal of Nursing*, 25(15), 865-871.
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311-319.
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, MJ y Salanova, M. (2021). Intervención de micro coaching de psicología positiva: efectos sobre el capital psicológico y la autoeficacia relacionada con los objetivos. *Frontiers in Psychology*, 12, 315.
- Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of psychological capital intervention and its influence on work-related attitudes: daily online self-learning method and randomized controlled trial design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8754.
- Díaz, J. D. M., Chacón, V. O., & Ronda, F. J. M. (2016). El diseño de preguntas clínicas en la práctica basada en la evidencia. Modelos de formulación. *Enfermería Global*, 15(3), 431-438.
- Fontes, A., & Dello Russo, S. (2021). An experimental field study on the effects of coaching: The mediating role of psychological capital. *Applied Psychology*, 70(2), 459-488.
- Goodman, C. (1996). Literatura searching and evidence interpretation for assessing health. *Care practices*. Sockholm: SBU.
- Harty, B., Gustafsson, J. A., Björkdahl, A., & Möller, A. (2016). Group intervention: A way to improve working teams' positive psychological capital. *Work*, 53(2), 387-398.

- Luthans, F. (2002). La necesidad y el significado de un comportamiento organizacional positivo. *Revista de comportamiento organizacional: Revista internacional de psicología y comportamiento industrial, ocupacional y organizacional*, 23 (6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, BJ, Walumbwa, FO y Li, W. (2005). El capital psicológico de los trabajadores chinos: Explorando la relación con el desempeño. *Revisión de la gestión y la organización*, 1 (2), 249-271.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, BJ, Avey, JB y Norman, SM (2007). Capital psicológico positivo: Medición y relación con el desempeño y la satisfacción. *Psicología del personal*, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., Youssef, CM y Avolio, BJ (2007). *Capital psicológico: desarrollo de la ventaja competitiva humana*. Oxford University Press. Oxford, RU. 257 pp.
- Lupşa, D., Vîrga, D., Maricuţoiu, L. P., & Rusu, A. (2020). Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology*, 69(4), 1506-1556.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227.
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., ... & Stewart, L. A. (2016). Ítems de referencia para publicar Protocolos de Revisiones Sistemáticas y Metaanálisis: Declaración PRISMA-P 2015. *Revista Española de Nutrición Humana y Dietética*, 20(2), 148-160.

- Moriano, J. A., Topa, G., Molero, F., Entenza, A. M., & Lévy-Mangin, J. P. (2012). Autoeficacia para el liderazgo emprendedor. Adaptación y validación de la escala CESE en España. *Anales de Psicología*, 28(1), 171-179.
- Peterson, SJ y Luthans, F. (2003). El impacto positivo y el desarrollo de líderes esperanzados. *Revista de desarrollo organizacional y de liderazgo. Leadership and Organization Development Journal*, 24, 26–31.
- Porter, Michael E. (1999). “La ventaja competitiva de las naciones”. En Michael Porter (ed.). Ser Competitivo. Nuevas aportaciones y conclusiones. Bilbao: Ediciones Deusto. Págs. 163-202.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Rísquez, M. I., Sánchez Meca, J., & Godoy Fernández, C. (2010). Personalidad resistente, autoeficacia y estado general de salud en profesionales de Enfermería de cuidados intensivos y urgencias. *Psicothema*, 22(Número 4), 600-605.
- Salanova, M., Grau, R. M., & Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Seligman, ME (1998). Desarrollar la fuerza humana: la misión olvidada de la psicología. *APA Monitor*, 28, 1 – 4.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction, 5–14.
- Sharp, R. (2019). Career crescendo: An experimental analysis of a 6-week work-site intervention to determine the developmental capacity of psychological capital. *Journal of Management Development* 38(9):719-732.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... y Harney, P. (1991). La voluntad y los caminos: desarrollo y validación de una medida de esperanza de diferencias individuales. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 60 (4), 570.

Snyder, CR y Lopez, SJ (Eds.). (2001). *Manual de psicología positiva* . Prensa de la Universidad de Oxford.

Stajkovic, AD y Luthans, F. (1998). Autoeficacia y desempeño relacionado con el trabajo: un metaanálisis. *Boletín psicológico* , 124 (2), 240.

Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). A test of a job demands-resources intervention. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (3), 686–701.

Zhang, X., Li, YL, Ma, S., Hu, J. y Jiang, L. (2014). Un programa de intervención estructurado basado en materiales de lectura para desarrollar el capital psicológico de los empleados chinos. *Comportamiento Social y Personalidad: una Revista Internacional* , 42 (3), 503-515.

