



Interdisciplinaria

ISSN: 0325-8203

ISSN: 1668-7027

interdisciplinaria-ciipme@conicet.gov.ar

Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines

Argentina

Delgado-Abella, Leonor E.; Feo-González, Nathalie; Ramírez-Cortez, Libey T.
Diseño y validación de contenido de una intervención
en capital psicológico para operarios de construcción
Interdisciplinaria, vol. 41, núm. 2, 2024, Mayo-Diciembre, pp. 25-26
Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines
Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18081840025>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

The logo for Redalyc.org, featuring the text 'redalyc.org' in a lowercase, sans-serif font. The 'red' is in red, and 'alyc.org' is in black. A red graphic element resembling a stylized 'r' or a drop is positioned above the 'y'.

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante

Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

**Diseño y validación de contenido de una intervención en capital psicológico
para operarios de construcción**

**Design and content validation of an intervention in psychological capital
for construction workers**

Leonor E. Delgado-Abella¹, Nathalie Feo-González² y Libey T. Ramírez-Cortez³

¹Universidad El Bosque, Colombia. <https://orcid.org/0000-0002-1591-2729> E-mail:

delgadoaleonor@unbosque.edu.co

²Universidad El Bosque, Colombia. <https://orcid.org/0000-0002-8883-6755> Email:

nfeo@unbosque.edu.co

³Universidad El Bosque, Colombia. <https://orcid.org/0009-0009-3416-23X> Email:

lramirez@unbosque.edu.co

Unidad de Investigaciones de la Universidad El Bosque.

Bogotá, Colombia.

Resumen

Los trabajadores del sector de la construcción suelen estar expuestos a accidentes laborales y durante la pandemia los riesgos psicosociales asociados a su oficio se incrementaron, por el cambio de la dinámica organizacional. Este estudio tuvo por objeto diseñar una intervención cognitivo-conductual sobre el capital psicológico para operarios de la construcción. Por ello, el tipo de estudio se clasifica como instrumental, ya que su finalidad es la creación y diseño de una intervención que sirva a la comunidad y aporte al campo de la psicología. La intervención tiene cuatro módulos y cada uno contiene estrategias de psicoeducación y el desarrollo de técnicas cognitivo-conductuales adecuadas para cada variable del constructo, de acuerdo con su naturaleza psicológica. Esto se hizo conforme a la teoría de Snyder sobre la esperanza,

la teoría cognitiva social de Bandura para la autoeficacia, la teoría atribucional de Seligman como fundamento del optimismo, y la conceptualización de Masten en el caso de la resiliencia. Se busca que esta intervención de capital psicológico en operarios de la construcción ayude con la disminución en los riesgos psicosociales, accidentes laborales y enfermedades asociadas al trabajo, y aumente la productividad, el desempeño, el sentido de pertenencia, el bienestar laboral y demás variables organizacionales identificadas. Para próximas investigaciones se sugiere que se obtengan evidencias de validez de contenido y se realicen estudios sobre la efectividad de la intervención propuesta. Se recomienda utilizar este tipo de intervenciones positivas en ámbitos aplicados para ayudar a potenciar los recursos y fortalezas de las personas, especialmente en la base de la pirámide organizacional.

Palabras clave: capital psicológico, esperanza, autoeficacia, optimismo, resiliencia psicológica

Abstract

Construction workers are one of the populations with the greatest irregularities in compliance with the occupational health and safety management system, which generates problems of occupational diseases and accidents. Specifically, these workers are affected by the psychosocial risks associated with the content and organization of work, which exposes them to cardiovascular and musculoskeletal diseases, exhaustion, burnout, and mood swings.

The literature has reported that psychological capital, as a mediating or moderating variable, acts as a positive resource that helps reduce the harmful effects of variables that negatively affect various aspects in the organizational context. In the same way, psychological capital can potentiate the action of those who positively influence the workplace. Consequently, an intervention in psychological capital aimed at developing

the potential of human talent, focused on the promotion of positive states, could contribute to a decrease in the effects of psychosocial risks and a general increase in occupational well-being.

The main objective of this research was the design of a cognitive-behavioral intervention on psychological capital for construction workers, likewise the specific objectives were a) to establish the theoretical and empirical elements of psychological capital for the development of the intervention, b) design the strategies of the intervention on psychological capital in construction workers and c) design the methodology of application of the intervention on psychological capital

The intervention consists of four modules and each one contains psychoeducational strategies and the development of appropriate cognitive-behavioral techniques for each variable of the construct, according to its psychological nature. The design of this intervention was based on: Snyder's (2002) hope theory, Bandura's (1997) social cognitive theory for self-efficacy, the attributional theory of Seligman et al. (1999) as a foundation of optimism, and the conceptualization of Masten (2001) in the case of resilience.

In this intervention, each dimension of the components of psychological capital (hope, self-efficacy, optimism, and resilience) is trained with specific strategies, considering the individual and their context. In addition to having problem-solving tools and modified clinical techniques to increase the effect of psychological capital as a whole and thus be able to show behavior changes.

From Hobfoll's Theory of Conservation of Resources (2002), it is expected that by applying this intervention and by facilitating the development of each of the construct variables, through its dimensions, a chain or synergy will be produced that generates a strengthening of people's psychological capital. In other words, that the positive

resources that are developed act in a complementary manner, both for individuals and for organizations, generating positive spirals to contribute to the achievement of the desired results.

To assess the impact of this intervention program, it is suggested to use psychological capital assessment instruments designed or psychometrically and culturally adapted for the population of Latin American operators, for example the IPSICAP-O (Delgado-Abella et al., 2013), tool designed in the Colombian context to measure psychological capital in operational level workers. This in order to carry out pre-test and post-test measures that allow verifying the effectiveness of the intervention.

It should be noted that this research represents an advance for interventionist psychology in Latino contexts, in terms of positive psychology and on the same construct of psychological capital, since in Spanish there are not so many studies that are oriented to positive behaviors and attitudes in this specific population of construction workers.

A limitation of this study is related to its scope, that is, only the design of the intervention has been presented and the processes to obtain evidence of content validity and evaluate the effectiveness of the program have not yet been carried out.

Consequently, covering this need of the program is a clear recommendation as a future line of research.

Keywords: psychological capital, hope, self-efficacy, optimism, psychological resilience

Introducción

Según estadísticas reportadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), entre 2014 y 2019 se presentaron dos millones de muertes relacionadas con el trabajo, 270 millones de trabajadores sufrieron lesiones graves prevenibles y otros 170 millones se incapacitaron por enfermedades laborales. Durante la pandemia se reportó

que una de cada cinco personas ha enfrentado ansiedad, depresión o insomnio y los pensamientos suicidas han aumentado entre un 8 % a un 10 % (Confederación de Salud Mental España, 2021). Los riesgos psicosociales han aumentado por el cambio de la dinámica organizacional que causó que los trabajadores se aislen, sientan inestabilidad laboral, no separen el trabajo de lo personal, y se aumente el riesgo de violencia doméstica derivada del estrés y los espacios reducidos que se comparten (OIT, 2020). Los operarios de la construcción son una de las poblaciones con mayores irregularidades en el cumplimiento de las legislaciones laborales y el 40 % de los empleados no trabaja de forma segura (European Construction Sector Observatory, 2020; Rademaekers et al., 2018). En particular, estos trabajadores experimentan en mayor medida los riesgos psicosociales ligados al contenido y a la organización del trabajo, que los expone a sufrir enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas, agotamiento, *burnout* y fluctuaciones del estado del ánimo (Gómez Salgado et al., 2021; Neffa, 2020).

Por ello, se debe contar con estrategias efectivas para la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales, para que el colaborador aprenda a gestionar las dificultades y el estrés del trabajo (Torres y Ballesteros, 2015). Esto se realiza a través del cumplimiento del SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) y con un entrenamiento a largo plazo de la adquisición de habilidades y la promoción de la salud (OIT, 2020).

En este sentido se han implementado intervenciones en psicología positiva para mejorar los resultados, el desempeño y el bienestar de los empleados (Quoidbach et al., 2015). Específicamente, las investigaciones demuestran que los altos niveles en capital psicológico afectan positivamente el desempeño, la comunicación, el comportamiento seguro y el intercambio entre líderes y colaboradores. Al mismo tiempo, disminuyen el

efecto del estrés del trabajo y aumentan la seguridad y la percepción de salud (He et al., 2019; He et al., 2021; Wang et al., 2018)

Capital psicológico

El capital psicológico es un conjunto de estados psicológicos que contribuyen al desarrollo no solo del individuo, sino también de la organización en la que está inmerso (Luthans y Youssef, 2004). El capital psicológico es un constructo que ha surgido de la investigación empírica en psicología positiva, que lo identifica como un factor nuclear de segundo orden. Asimismo, los componentes del capital psicológico se entremezclan y forman una sinergia que da como resultado que este constructo sea más que la suma de sus partes, y llegan a potencializar a los individuos y a las dinámicas organizacionales que están presentes (Avey et al., 2006). Los componentes del capital psicológico son la esperanza, la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia.

La esperanza se define como un estado motivacional positivo, caracterizado por tener la energía suficiente hacia unos objetivos específicos y la capacidad de diseñar los caminos que lleven a la realización de estos (Azanza et al., 2014; Snyder, 2002). La esperanza se basa en dos elementos: 1) la agencia, que es la motivación que tiene el individuo para el cumplimiento exitoso de las metas y su persistencia para alcanzarlas y, 2) la ruta, que se refiere a la capacidad del sujeto para estructurar los planes al verificar que sean los más factibles para cumplir las metas (Luthans et al., 2007; Snyder et al., 1996).

La autoeficacia se define como la convicción sobre las propias habilidades para poner en marcha los recursos cognoscitivos y las acciones que se necesitan para realizar, de forma exitosa, una actividad en un contexto específico (Stajkovic y Luthans, 1998).

Desde la Teoría Social Cognitiva, la autoeficacia tiene cuatro fuentes principales que son: a) el dominio de la tarea que se obtiene cuando esta se puede realizar con éxito

repetidamente; b) el aprendizaje vicario, que consiste en aprender por imitación al copiar el comportamiento de personas con características similares para ejecutar una tarea y tener éxito; c) la persuasión verbal, que se refiere al convencimiento del individuo por otros sobre la suficiencia de sus propias capacidades, y d) los estados emocionales y fisiológicos que, cuando son positivos, influyen al aumentar la eficacia percibida (Azanza et al., 2014; Bandura, 1997).

El optimismo se puede definir como un proceso cognitivo que involucra las expectativas o atribuciones causales que se realizan a un evento presente o futuro. Estas atribuciones son de dos tipos: las atribuciones negativas externas, temporales y específicas, y las atribuciones positivas internas, estables y globales (Azanza et al., 2014; Gillham et al., 2001). El optimismo se puede relacionar con la autorrealización del individuo; las actitudes y comportamientos optimistas que promueven el bienestar psicossomático y mantienen un equilibrio de la ansiedad, y el estrés de la vida (Hernández y Carranza, 2017).

La resiliencia es el desarrollo a nivel personal de la capacidad de sobreponerse ante situaciones adversas, abrumantes o de conflicto, ya sean positivas o negativas (Luthans, 2002). Esta capacidad psicológica permite que el individuo enfrente eventos con contenido alto de estrés, y se sobreponga a la incertidumbre y el fracaso en un contexto organizacional (Cabezas, 2015; Masten, 2001; Masten et al., 1990). La presencia de esta capacidad en un trabajador impacta positivamente en el desempeño laboral al incrementarlo y, además, ayuda a reducir la fatiga en contexto laboral y a elevar la satisfacción laboral, el cuidado personal y el espiritual (Hidalgo Andrade y Martínez Rodríguez, 2020; Luthans y Youssef, 2004).

En las investigaciones de intervención sobre el capital psicológico y características positivas, se muestra que al adquirir habilidades o actitudes relacionadas con el

constructo, este tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral (Luthans et al., 2007), la pertenencia, la reducción en la rotación de personal (Da et al., 2020), la adaptación, la creatividad (Cuellar y Armario, 2017), el desempeño laboral (Luthans et al., 2005), la motivación (Dello y Stoykova, 2015), el liderazgo auténtico, la disminución de las intenciones de renunciar (Olaniyan y Histad, 2016), la cooperación, el bienestar laboral, la reducción de la enfermedad, la incapacidad (Meyers et al., 2013), el compromiso laboral, el engagement (Constantini et al., 2017) y la disminución de comportamientos contraproducentes en el trabajo (Motanpotra, 2019).

El capital psicológico puede tener un efecto positivo mediador entre variables y se refleja en tres niveles del comportamiento organizacional: individual, grupal y organizacional. Este constructo, al ser mediador, actúa como un recurso positivo que ayuda a reducir los efectos desagradables de las variables negativas y potencializar la acción de las positivas. En el nivel individual, las variables más estudiadas pertenecen al campo de la salud ocupacional, entre la que se destaca el *burnout*. En el nivel grupal, las variables independientes más reportadas en las investigaciones consultadas tratan sobre diversos aspectos de la violencia en el trabajo. Finalmente, en el nivel organizacional, las variables independientes estudiadas son temas relacionados con innovación en la organización (Delgado-Abella, 2021).

En una revisión sistemática de los diferentes programas de intervención sobre capital psicológico, se ha encontrado que en un 58 % son microintervenciones de una a dos sesiones de duración, como máximo, y se basan en la propuesta pionera de Luthans; consisten en actividades cortas que utilizan estrategias cognitivas y afectivas que, según el resultado, se encadenan al siguiente componente y aumenta el refuerzo del capital psicológico en las personas. El porcentaje restante de programas está dividido en intervenciones positivas, que se centran en el desarrollo de recursos, fortalezas,

resolución de problemas, entrenamiento positivo y procedimientos de psicología clínica como la terapia racional-emotiva de Ellis (Salanova y Ortega-Maldonado, 2019).

En la misma dirección, otra revisión reporta una baja cantidad de programas que tienen alguna medida de grupo control o línea base, para verificar el cambio cuando se aplica la intervención y se evidencia que en las intervenciones que tienen este criterio, la eficacia es significativa, pero pequeña y se necesita ajustar el tipo de ejercicios, la duración de la intervención, la forma de entrega y el entorno de entrenamiento (Lupşa et al., 2019).

Por último, en Colombia se encuentra la intervención creada por Toro (2019), la cual propone una medición pretest y postest de la intervención para medir los cambios en los patrones de conducta, así como una serie de cuestionarios para identificar si la intervención es pertinente y, así, determinar si el nivel de colaboración e interés de los colaboradores es el adecuado para que se acoja a este programa y tenga la eficacia esperada. Además, utiliza herramientas de regulación emocional para reforzar el efecto en los componentes del capital psicológico.

Como se aprecia en los párrafos precedentes, la literatura informa acerca de una amplia gama de programas de intervención en capital psicológico. No obstante, no se encontró reporte de programas orientados hacia una población de personal operario, como los trabajadores de la construcción.

El diseño de una intervención en capital psicológico en operarios de la construcción en contextos latinos es de gran valor para las organizaciones, ya que aporta herramientas interventivas que puedan desarrollar el potencial de talento humano centrado en los estados positivos. Adicionalmente, la intervención en capital psicológico puede tener los siguientes beneficios en la población: a) disminución en los riesgos psicosociales, de accidentes laborales y de enfermedades asociadas al trabajo, b) aumento de la

productividad, sentido de pertenencia, desempeño, liderazgo, retención de los trabajadores y el bienestar laboral (Delgado-Abella, 2013; Luthans et al., 2007).

El objetivo principal de esta investigación fue el diseño de una intervención sobre el capital psicológico para operarios de la construcción, y los objetivos específicos fueron:

a) establecer los elementos teóricos y empíricos del capital psicológico para la elaboración de la intervención; b) diseñar las estrategias de la intervención sobre el capital psicológico en operarios de la construcción, y c) diseñar la metodología de aplicación de la intervención sobre el capital psicológico.

Método

Diseño

Montero y León (2005) definen el estudio instrumental como el desarrollo, diseño, adaptación y estudio de las propiedades psicométricas de pruebas o aparatos en el campo de la psicología. Es por esto que el tipo de estudio de esta investigación es instrumental pues su finalidad es el diseño y construcción de la intervención del capital psicológico en una población de operarios de la construcción.

Procedimiento

En la primera etapa, se realizó una revisión bibliográfica de los antecedentes teóricos y empíricos sobre el capital psicológico en las organizaciones y sobre la población objetivo. En la segunda etapa, se hizo la elección y justificación de las estrategias de intervención según la revisión teórica anterior y la conceptualización del constructo de capital psicológico y las variables que lo componen, para lo que se tomó en cuenta que las estrategias se pudieran aplicar en población general o adulta. En la tercera etapa, se hizo el diseño de la propuesta de intervención que incluye: la descripción de las sesiones por módulos, la descripción de las estrategias de intervención, el tiempo

estimado para la aplicación total y el seguimiento de la intervención para verificar el cambio conductual esperado.

Resultados

La intervención se diseñó como un entrenamiento de cuatro módulos, cada uno orientado a un componente del constructo, de acuerdo con la siguiente fundamentación teórica y conceptual: la esperanza, con base en la conceptualización de Snyder (1996, 2002); la autoeficacia, según la teoría cognitivo social de Bandura (1997); el optimismo sustentado en la teoría atribucional (Gillham et al., 2001), y la resiliencia, desde la conceptualización de Masten (1990, 2001). Las técnicas interventivas elegidas se basan en el modelo cognitivo-conductual, según la revisión de literatura y la naturaleza psicológica de cada componente. Además, se sirve de estrategias de resolución de problemas y de estrategias clínicas modificadas.

Antes de aplicar la intervención se debe realizar una evaluación de la necesidad. Esta se realizará con las cuatro preguntas de orientación sobre para qué puede servir, para quién sirve, en qué circunstancias será eficaz y por qué hacer la intervención de esta forma (Nielsen et al., 2014). También se recomienda realizar una medición del capital psicológico en tres momentos: antes de la intervención, al finalizarla y seis meses después, para determinar la efectividad de la intervención. El programa contempla realizar estas mediciones del capital psicológico con el instrumento IPSICAP- O, específico para personal operativo (Delgado-Abella et al., 2013).

Los módulos están divididos en dos partes: a) la informativa, en la que se explican los objetivos y las estrategias que se aplican y b) la práctica, en la que se realizan y desarrollan las técnicas. La parte práctica de cada módulo se centra en la intervención de la cognición y de la conducta para la instauración y desarrollo de habilidades que permitan aumentar los componentes del capital psicológico. De esta manera, la

intervención se ejecuta en cuatro módulos que tienen una duración de cuatro horas cada uno, como máximo, para un total de 16 horas para todo el programa de intervención en capital psicológico. La ejecución de cada módulo se hace en una sesión y se distribuye en cuatro semanas, es decir una semana por componente. La Tabla 1 muestra la definición de las variables del capital psicológico y las dimensiones en las que se desagregó cada una.

Tabla 1.

Definición de los componentes del capital psicológico y sus dimensiones

Capital psicológico			
VARIABLES			
Esperanza Estado motivacional positivo, que se basa en tener la energía suficiente para cumplir unos objetivos específicos y la capacidad diseñar la ruta que lleve a la realización de estos (Snyder, 2002).	Autoeficacia Creencia que tiene el individuo en sus propias capacidades de organización y ejecución de planes para la obtención de logros fijados (Bandura, 1997).	Optimismo Proceso cognitivo que involucra las expectativas o atribuciones causales positivas que se tienen de un evento presente o futuro (Gillham et al., 2001).	Resiliencia Capacidad de salir adelante ante la adversidad, victorioso y tener una capacidad de recuperación en situaciones conflictivas y de alto estrés (Masten, 2001)
DIMENSIONES			
Meta Fin o resultado a que se quiere llegar (Ponce, 2016).	Dominio de la tarea Éxito en una tarea que se consigue repetidamente (Bandura, 1997; Ponce 2016).	Expectativas positivas Lo que se espera de forma positiva de algún evento (Gillham et al., 2001; Ponce 2016).	Recursos Resultado de la combinación entre los atributos del individuo y su ambiente que logran que se supere la adversidad (Masten, 2001; Ponce, 2016).
Ruta Capacidad para estructurar, evaluar y ejecutar planes para cumplir el fin deseado (Ponce, 2016).	Aprendizaje vicario Imitación de un modelo hasta aprender la conducta objetivo (Bandura, 1997; Ponce 2016).	Causalidad positiva Explicación que se hace acerca de los motivos y razones de algún suceso de forma positiva (Gillham et al., 2001).	Factores protectores Característica medible en un grupo de individuos o su situación que predice un resultado positivo en el contexto de riesgo o adversidad (Masten, 2001; Ponce, 2016).
Agencia Motivación y energía que se utiliza para llevar a cabo los planes (Ponce, 2016).	Persuasión verbal Retroalimentación de sus capacidades por parte de otros (Bandura, 1997; Ponce 2016).	Construcción de confianza La intensión consciente y voluntaria para creer y valorar una situación de forma positiva, aunque dependa de acción futura (Ponce, 2016; Gillham et al., 2001).	Procesos protectores Combinación de los recursos y factores protectores unificados en la vida del individuo
Solución de obstáculos Capacidad de búsqueda y resolución de problemas (Ponce, 2016).	Estados emocionales y fisiológicos Capacidad de percepción y control sobre estos estados		

(Bandura, 1997; Ponce, 2016).

(Masten, 2001; Ponce, 2016).

A partir de la definición de las variables componentes del capital psicológico y sus dimensiones se eligieron las estrategias de intervención para cada una de estas (Tabla 2). Esta intervención cognitivo-conductual busca el desarrollo de patrones de comportamiento basados en la esperanza, la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia, de acuerdo con la caracterización conceptual de los componentes y dimensiones del capital psicológico (Tabla 1). Cada componente del constructo se interviene mediante varias estrategias para buscar una acción complementaria que permita el desarrollo de habilidades relacionadas con el constructo.

Tabla 2.

Definición de las estrategias de intervención sobre capital psicológico

Variables	Dimensiones	Estrategias de intervención
Esperanza	Metas y ruta	Metodología SMART (Doran, 1981): Es un modelo de formulación de metas con 5 características, cuyas iniciales en inglés dan origen a su nombre: específico, medible, alcanzable, relevante y tiempo determinado. Metodología MCH (Mental Contrasting with Implementation Intentions): es un modelo de formulación de metas que utiliza la metodología de contraste mental con intenciones de implementación. Usa la visualización con intenciones positivas para construir metas con la siguiente estructura: deseo, resultado, obstáculo y plan (Oettingen et al., 2015).
	Agencia	Valoración de coste (Navea-Martín y Suárez-Riveiro, 2017): es un análisis sobre el valor de conseguir un objetivo determinado y es equiparable con el esfuerzo realizado. Se escribe el valor de la meta en términos de beneficios tangibles e intangibles, en contraste con el esfuerzo para conseguirlo en acciones físicas o cognitivas. Auto-refuerzo (Bados y García, 2011): consiste en la autoadministración de recompensas por cumplimiento de metas específicas. Se emplea el método de economía de fichas modificado.
	Solución de obstáculos	Resolución de problemas (D’Zurilla y Goldfried, 1971): técnica cognitivo conductual que permite identificar el problema, hacer una lluvia de ideas, analizar alternativas y aplicar la solución.

Autoeficacia	Estados emocionales y fisiológicos	Aserción encubierta (Valenzuela y Crespo, 2018): se realiza siguiendo un procedimiento de visualización y determinación de ciertos estímulos cognitivos y físicos claves para la interrupción del pensamiento y la disminución de estados fisiológicos negativos. Relajación autógena (Díaz et al., 2017): busca lograr un estado de relajación profunda del cuerpo a través de representaciones mentales de las sensaciones físicas. Se hace a través de un dialogo interno positivo, ejercicios de respiración e identificación corporal guiada.
	Dominio de la tarea	Auto-instrucciones (Meichenbaum y Goodman, 1971): técnica mediante la cual la persona se da a sí misma un conjunto de órdenes o instrucciones para la regulación autónoma de la propia conducta.
	Aprendizaje vicario	Modelado (Bandura, 1997): técnica en la que se aprende comportamientos nuevos observando e imitando el comportamiento de otras personas.
	Persuasión verbal	Entrenamiento en asertividad: Es una estrategia que permite aprender a expresar de forma firme y clara lo que se quiere, cree y siente de manera directa. (Uribe et al., 2017). Retroalimentación (Bados y García, 2011): Consiste en la información que se le da a una persona sobre los aspectos positivos o a mejorar de su propio comportamiento.
Optimismo	Construcción de confianza	Visualización y dialogo interno (Parkes y Mallet, 2011): Consiste en un proceso de pensamiento que evoca una imagen mental que involucra todos los sentidos, en el cual se utilizan auto-verbalizaciones positivas.
	Expectativas positivas	Flecha descendente y ascendente: Esta estrategia utiliza una cadena de inferencias que lleven al individuo hasta la raíz de su pensamiento y la modificación de este (Acevedo y Gélvez, 2018).
	Causalidad positiva	Enjuiciamiento de los pensamientos: Consiste en poner en juicio una atribución negativa o pensamiento dando argumentos empíricos sólidos para que se pueda comparar la evidencia y así modificar la valoración que se tiene de esta (Bados y García, 2010).
Resiliencia	Recursos	Fuentes de Resiliencia: Se basa en que la identificación de los recursos propios para generar resiliencia dentro de unos elementos propios e individuales (Cordero y Teyez, 2016).
	Factores protectores	Metáfora de la casita. Está diseñada para explicar, comprender e identificar los factores protectores de manera práctica (Vanistendael y Lecomte, 2002).
	Procesos protectores	Rueda de la resiliencia: Consta de una estrategia de seis pasos para la construcción de la resiliencia y mitigación del riesgo, en la que se tiene que identificar el ambiente, los recursos y los factores protectores del individuo (Acevedo y Restrepo, 2012).

Cada una de las técnicas propuestas (Tabla 2) para desarrollar el capital psicológico está orientada a alcanzar los objetivos de aprendizaje que se presentan en la Tabla 3. Estos objetivos se han definido para cada una de las dimensiones del capital psicológico, en términos conductuales que permitan apreciar el efecto del entrenamiento.

Tabla 3.

Objetivos de aprendizaje de la intervención cognitivo-conductual en capital

psicológico

Módulos	Dimensiones	Objetivo de aprendizaje
Esperanza	Metas y rutas	Establecer metas verbales o escritas que sean específicas, medibles, alcanzables, relevantes y en un tiempo determinado.
	Agencia	Exhibir conductas tendientes al logro de la meta Mostrar persistencia para alcanzar metas
	Solución de obstáculos	Verbalizar y ejecutar acciones que evidencien la búsqueda de diversas alternativas para resolver problemas
Autoeficacia	Estados emocionales y fisiológicos	Verbalizar la modificación de los estados fisiológicos y emocionales.
	Dominio de la tarea	Mostrar mejoras continuas en la ejecución de las tareas.
	Aprendizaje vicario	Ejecutar el comportamiento objetivo aprendido del modelo.
	Persuasión verbal	Comunicar su postura, opinión o ideas de forma verbal y no verbal. Verbalizar la retroalimentación propia y recibida por otros sobre su comportamiento.
Optimismo	Construcción de confianza	Verbalizar el dialogo positivo interno mientras se ejecuta o visualiza una actividad con éxito.
	Expectativas positivas	Verbalizar expectativas positivas después del análisis de los pensamientos o creencias.
	Causalidad positiva	Verbalizar atribuciones de causalidad positivas ante diversos eventos.
Resiliencia	Recursos	Verbalizar las fuentes o recursos de resiliencia que tiene el individuo.
	Factores protectores	Verbalizar los factores protectores que tiene el individuo.
	Procesos protectores	Verbalizar las acciones a realizar para minimizar el riesgo en el entorno del individuo.

En este programa de intervención cognitivo-conductual, el objetivo de trabajo con la variable esperanza es un cambio a nivel cognitivo sobre la mejora del pensamiento referencial, la motivación y la construcción de caminos hacia las metas, que impactan el comportamiento de las personas (López y Snyder, 2009; Ponce, 2016). Se da inicio con la dimensión de metas y rutas mediante el modelo SMART (Doran, 1981) que permite generar planes efectivos que guían el comportamiento hacia el cumplimiento de metas (Blanco, 2010; Steffens, 2016). Además, se integra la Metodología MCII que utiliza el pensamiento positivo hacia las metas, que lo equilibra con una anticipación realista de

obstáculos que impulsen al individuo a resolverlos y realizar acciones para la obtención del cumplimiento (Oettingen et al., 2015).

Para la dimensión agencia se utiliza la estrategia de valoración de coste (Navea-Martín y Suárez-Riveiro, 2017), que se centra en el valor de la consecución de la meta e impacta en las cogniciones que trabajan en el valor intrínseco de la tarea y su implementación. De esta forma, facilita al individuo aumentar su motivación y los esfuerzos que realiza. En esta misma dirección, el autorrefuerzo utiliza la administración de estímulos de recompensa que aumentan la probabilidad de emitir las conductas deseadas para cumplir las metas y, así, se incrementan los esfuerzos guiados a la obtención de resultados (Bados y García, 2011).

En cuanto a la solución de obstáculos, se propone la técnica de resolución de problemas de D'Zurilla y Goldfried (1971). Se busca activar en los individuos el sistema de procesamiento de información racional cuando existe un problema. Por medio de un proceso cognitivo-afectivo-conductual, se lleva a la persona a procesar la información de forma más lenta a través de hechos y datos, que ayuden a encontrar una respuesta de afrontamiento favorable. Esto promueve un patrón comportamental eficaz que produce consecuencias y refuerzo positivo. Así, las personas establecen una vía realista para la solución de problemas (Bados y García, 2014).

La autoeficacia se asume bajo un modelo de cognición social creado por Bandura (1997), por lo cual los ejercicios y las actividades vinculadas a aumentar los niveles de este componente están ligados a los principios del aprendizaje (Azanza et al., 2014; López et al., 2016). En la primera dimensión, referida al dominio de la tarea, se ha propuesto un manejo por medio de autoinstrucciones, técnica creada por Meichenbaum y Goodman (1971), como una estrategia metacognitiva que tiene como finalidad autorregular e incrementar la conducta, dirigida a facilitar el acceso a habilidades para

dominar y tener éxito en una tarea. En el mismo sentido, se encuentra la segunda dimensión. el aprendizaje vicario a través del modelado, técnica que produce un cambio de la conducta de los espectadores en función de las consecuencias que acompañan la realización de la acción del modelo. La cognición tiene un rol modulador entre el antes, el después y las consecuencias de las conductas aprendidas que, al conseguirlas, aumenta la autoeficacia percibida (Aira, 2016; Díaz et al., 2017; Furlan, 2013).

La tercera dimensión de la variable autoeficacia, persuasión verbal, se interviene mediante el entrenamiento en asertividad y retroalimentación. Estas estrategias tienen un componente verbal e informativo que puede propiciar un refuerzo social en favor de las cogniciones y creencias acerca de las capacidades del individuo, y movilizan a la repetición y el mejoramiento de la ejecución de la conducta (Bados y García, 2011; Guillén, 2007; Uribe et al., 2017).

En cuanto a la última dimensión, estados fisiológicos y emocionales, se utiliza la relajación autógena. Mediante técnicas de respiración y relajación corporal, se entrena a la persona en el control de sus respuestas psicofisiológicas en situaciones hipotéticas que se puedan trasladar a la realidad y aumentar los niveles de autoeficacia. También se trabaja con la aserción encubierta, técnica que utiliza la visualización para la interrupción del pensamiento negativo en busca de sustituir las cogniciones irracionales que entorpecen la ejecución de la conducta con creencias positivas sobre las habilidades propias (Díaz et al., 2017; Valenzuela y Crespo, 2018).

Para la variable optimismo se utilizan estrategias que buscan la modificación de las expectativas y atribuciones negativas del individuo para reducir la angustia y fomentar el esfuerzo (López y Snyder, 2009; Ponce, 2016). La primera dimensión es la construcción de confianza, que se trabaja por medio de la visualización y el diálogo interno. La estrategia se centra en la activación del proceso cognitivo para recrear

representaciones mentales que ayuden a guiar la conducta y, así, construir confianza, lo cual permite la generación de atribuciones positivas (Parkes y Mallet, 2011; Valiente, 2006).

La segunda dimensión se refiere a las expectativas positivas. Se propone la técnica denominada flecha ascendente y descendente, en el marco de la terapia cognitivo conductual, que busca modificar la cognición disfuncional y reemplazarla por creencias racionales que ayudan a eliminar el malestar psicológico de las atribuciones negativas y las creencias irracionales, para causar un impacto positivo en la conducta (Acevedo y Gélvez, 2018; Díaz et al., 2006). En la última dimensión –causalidad positiva–, se ha recomendado la estrategia llamada enjuiciamiento de pensamientos. Esta se centra en la modificación de la cognición y las emociones asociadas, para modificar la conducta manifiesta y que el individuo pueda generar respuestas adaptativas (Bados y García, 2010).

Para la intervenir el componente de resiliencia, se emplean estrategias cognitivas y de conducta verbal para identificar y trabajar los recursos, los factores y los procesos protectores. En la primera dimensión referida a los recursos, se utiliza la técnica fuentes de resiliencia a través de una serie de preguntas para guiar el pensamiento a la identificación de los recursos con que cuenta el individuo y que pueden ayudarle a ser resiliente (Cordero y Teyez, 2016; Peña, 2009).

En la misma dirección, los factores protectores se abordan desde la Metáfora de la Casita construida por Vanistendael y Lecomte (2002). La metáfora se implementa bajo un modelo cognitivo conductual que facilita reevaluar la cognición del individuo que logra una movilización de la conducta; además, permite externalizar y analizar con distancia la resiliencia, y generar la construcción de una solución o iniciar un camino hacia la misma (Barranco, 2009; Moix, 2006).

En la tercera dimensión que corresponde a procesos, se usa la Rueda de Resiliencia. La rueda de la resiliencia interviene en las habilidades que tiene el individuo en sus áreas de desarrollo social, individual, emocional y cognitivo, a través de pautas que pretenden impactar en la conducta y modificar la cognición para así tener un mejor comportamiento resiliente (Acevedo y Restrepo, 2012).

Discusión

El propósito de esta investigación fue el diseño de una intervención cognitivo-conductual de capital psicológico para operarios de la construcción. En las páginas precedentes se han presentado la fundamentación conceptual y teórica, y el desarrollo metodológico de esta propuesta de intervención. A juicio de las autoras, una de las principales características de este programa de intervención es la correspondencia que se ha pretendido asegurar entre la conceptualización de cada variable y sus dimensiones, los objetivos de aprendizaje y las estrategias cognitivo-conductuales elegidas. Se espera que, al facilitar el desarrollo de cada una de las variables del constructo, a través de sus dimensiones, se produzca un encadenamiento o sinergia que genere un fortalecimiento del capital psicológico de las personas.

El capital psicológico, como constructo de segundo orden, se ha explicado a partir de la teoría de la conservación de los recursos de Hofboll (2002). Desde esta teoría se asume que los cuatro componentes del capital psicológico son recursos personales positivos y la interacción o complementariedad entre ellos generan un impacto positivo sobre variables clave para la psicología organizacional y del trabajo, superior a la acción de cada uno por separado (Delgado-Abella et al., 2022). En el mismo sentido, Hobfoll (2011) afirmó que estos recursos actúan en paquetes o caravanas, tanto para personas como para las organizaciones, y producen espirales positivas que permiten obtener cada vez más recursos para contribuir al logro de los resultados deseados (Hobfoll, 1989).

Por otra parte, a diferencia de la mayoría de las intervenciones sobre el capital psicológico revisadas en este trabajo y que se orientan hacia estudiantes o trabajadores de niveles profesionales, esta propuesta de intervención se centra en la población específica de operarios de la construcción, que es poco estudiada. Es importante realizar más investigación y diseñar más estrategias de intervención dirigidas a operarios y, en general, a empleados de la base de la pirámide organizacional, ya que ellos constituyen la gran mayoría de la fuerza laboral en las organizaciones y en los países. De la misma forma, la población de trabajadores informales también está creciendo y requiere mayor atención de la comunidad científica.

Desde otro punto de vista, una buena parte de los programas reportados en la literatura, son microintervenciones de corta duración con estrategias iguales o parecidas a las empleadas por el pionero Fred Luthans (Dello Russo y Stoykova, 2015; Luthans et al., 2007; Meyers et al., 2013; Motanpotra, 2019; Salanova y Ortega-Maldonado, 2019), con autoaprendizaje en línea (Da et al., 2020) o intervenciones que buscan desarrollar el capital psicológico con herramientas de regulación emocional (Toro, 2019) y recursos personales (Costantini, 2017). En esta dirección, el programa de capital psicológico propuesto es una intervención más larga, en la cual se desarrollan estrategias basadas en las teorías que sustentan los diferentes componentes del constructo y se diferencia de otras intervenciones al centrarse en el capital psicológico como tal, y no en aspectos aislados como la contención emocional o en disminuir las conductas disruptiva (Tomai et al., 2017).

En la presente propuesta, cada dimensión de los componentes del capital psicológico (esperanza, autoeficacia, optimismo y resiliencia) se entrena con estrategias específicas, que tienen en cuenta al individuo y su contexto, además de tener herramientas de

resolución de problemas y técnicas clínicas modificadas para incrementar el efecto del capital psicológico como un todo.

El desarrollo de esta investigación aporta a la ciencia una intervención que se puede utilizar en la psicología aplicada, pues su objetivo es brindar soluciones a la sociedad, que optimicen el talento humano mediante el desarrollo de conductas y actitudes positivas que se desprenden del constructo de capital psicológico en los trabajadores. También es de gran valor que se pueda utilizar en contextos latinoamericanos, lo que permite tener más estrategias interventivas en habla hispana que están probadas bajo un proceso científico y no solo bajo el sentido común (Luthans et al., 2007; Pacheco, 2015; Quoidbach et al., 2015; Salanova et al., 2016).

Este estudio constituye un aporte para la psicología organizacional positiva en América Latina, específicamente en lo relativo al capital psicológico, puesto que en contextos de habla inglesa existen varias investigaciones que proponen intervención organizacional sobre este constructo, pero en contextos latinos es muy poco el desarrollo de psicología interventiva.

Los programas enfocados en el desarrollo de las características o estados positivos son escasos, pues la lógica actual todavía prevalece en cambiar o eliminar las conductas inadecuadas (Delgado-Abella y Mañas, 2019; Salanova et al., 2016), por lo que esta investigación aporta una perspectiva diferente de intervención al contexto organizacional.

Una limitación del presente estudio está relacionada con su alcance, es decir, se ha presentado solo el diseño de la intervención y aún no se han realizado los procesos de obtención de evidencia de validez de contenido y la evaluación de la efectividad del programa. En consecuencia, suplir esta necesidad del programa es una clara recomendación como línea futura de investigación.

Referencias

- Acevedo, M. Y. y Gélvez, L. M. (2018). Estrategias de intervención cognitivo conductual en un caso de depresión persistente. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 55, 146-158.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194258529012>
- Acevedo, V. E. y Restrepo, L. (2012). De profesores, familias y estudiantes: fortalecimiento de la resiliencia en la escuela. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 301-319.
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77323982018.pdf>
- Aira, M. R. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium: Revista de Ciencias Gerenciales*, 11(33), 99-111.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78245566005.pdf>
- Avey, J., Patera, J. y West, B. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>
- Azanza, G., Domínguez, A. J., Moriano, J. A. y 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>
- Bados, A. y García, E. (2010). La técnica de la reestructuración cognitiva. *Terapia Cognitiva* (pp. 1-61). Universidad de Barcelona.
<http://hdl.handle.net/2445/12302>
- Bados, A. y García, E. (2011). Técnicas operantes. *Modificación de la conducta* (pp. 9-13). Universidad de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/18402>
- Bados, A. y García, E. (2014). Resolución de Problemas. *Terapia cognitiva* (pp. 1-23). Universidad de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/54764>

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company. <https://oiipdf.com/self-efficacy-the-exercise-of-control>
- Blanco, E. (2010). Objetivos claros: Clave del éxito en la gestión empresarial. *Debates IESA*, 15(4), 2-5.
https://www.researchgate.net/publication/289130416_Objetoivos_claros_Clave_d_el_exito_en_la_gestion_empresarial
- Barranco, C. (2009). Trabajo social, calidad de vida y estrategias resilientes. *Portularia*, 9(2), 133-145. <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161013165009.pdf>
- Cabezas, A. (2015). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva Psychological Capital. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 8(2), 50-55. <https://doi.org/10.17162/rccs.v8i2.473>
- Confederación Salud Mental España. (2021). *Salud mental y COVID-19: Un año de pandemia*.
<https://www.consaludmental.org/publicaciones/Salud-mental-covid-aniversario-pandemia.pdf>
- Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M. y Di Fabio, A. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1413>
- Cordero, V. y Teyes, R. (2016). Resiliencia de mujeres en situación de violencia doméstica. *Omnia*, 22(2), 107-118.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73749821009.pdf>
- Cuellar, L. y Armario A. (2017, octubre). *El Capital Psicológico en la empresa y su influencia en el logro de sus objetivos* [Sesión de congreso]. Congreso Virtual Internacional Economía y contextos organizativos: nuevos retos, España.

<https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/economia-retos/2-el-capital-psicologico-en-la-empresa.pdf>

Da, S., He, Y. 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.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17238754>

Delgado-Abella, L. (2013). La evaluación del capital psicológico en las organizaciones (capítulo 2). En L. Delgado-Abella y M. Vanegas (Eds.), *Psicología Organizacional: perspectivas y avances* (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. E. (2021). Capital psicológico: revisión sistemática de la literatura (2010-2020) y propiedades psicométricas de un instrumento de medición para las organizaciones colombianas. [Tesis doctoral, Universidad de Almería, España]. <http://repositorio.ual.es/handle/10835/10152>

Delgado-Abella, L. E. y Mañas, M. A. (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>

Delgado-Abella, L., Mañas-Rodríguez, M. y Díaz-Funes, P. (2022). Resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia: capital psicológico clave para el desarrollo humano en tiempos de incertidumbre. En J. Orejuela, M. García y L. Villada (Eds.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de Investigación*

III. Fondo Editorial Ceipa.

<https://repositorio.ceipa.edu.co/handle/20.500.13018/148>

Delgado-Abella, L., Marín, J., Botia, J. y Cortés, A. (2013). Adaptación del instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones colombianas (IPSICAP) a la población de personal operativo [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia].

Dello, S. y 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>

Díaz, M., Ruiz, M. y Villalobos, A. (2017). *Manual de técnicas y terapias cognitivo conductuales*. Desclée de Brouwer.

<https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/9788433029508.pdf>

Doran, G. (1981). There's a SMART way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11), 35-36.

<http://www.ctwomen.org/blog/?offset=1525436874947>

D'Zurilla, T. J. y Goldfried, M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107-126.

<https://doi.org/10.1037/h0031360>

European Construction Sector Observatory. (2020). *Improving the human capital basis. Analytical Report*. European Commission.

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/41261>

Furlan, L. A. (2013). Eficacia de una Intervención para Disminuir la Ansiedad frente a los Exámenes en Estudiantes Universitarios Argentinos. *Revista Colombiana de Psicología*, 22(1), 75-89.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-54692013000100006&script=sci_abstract&tlng=es

Gillham, J. E., Shatté, A. J., Reivich, K. J. y Seligman, M. E. P. (2001). Optimism, pessimism, and explanatory style. En E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 53–75). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-003>

Gómez Salgado, J., Ruiz Frutos, C., Allande Cussó, R., Ortega Moreno, M., Domínguez Salas, S. y Romero Martín, M. (2021). Proyecto IMPACTCOVID-19: Impacto en el bienestar emocional y ajuste psicológico en la población. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 10(1), 154-163. <https://doi.org/10.26885/rcei.10.1.154>

Guillén, N. R. (2007). Implicaciones de la Autoeficacia en el rendimiento deportivo. *Pensamiento Psicológico*, 9(3), 21-32. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80103903.pdf>

He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y. y Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 71, 231–241. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.007>

He, C., McCabe, B. y Jia, G. (2021). Effect of leader-member exchange on construction worker safety behavior: Safety climate and psychological capital as the mediators. *Safety Science*, 142, 105401. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105401>

Hernández, R. M. y Carranza Esteban, R. F. (2017). Felicidad, optimismo y autorrealización en estudiantes de un programa de educación superior para

- adultos. *Interdisciplinaria, Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 34(2), 307–325. <https://doi.org/10.16888/interd.2017.34.2.5>
- Hidalgo Andrade, P. y Martínez Rodríguez, S. (2020). Development of a cognitive-existential intervention to decrease compassion fatigue in formal caregivers. *Interdisciplinaria, Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 37(2), 239-251. <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.2.15>
- 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>
- López, S. J. y Snyder, C. R. (2009). *The Oxford handbook of positive psychology*. Oxford University Press. https://books.google.com.co/books?id=6IyqCNBD6oIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. y 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. y Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Lupșa, D., Vîrگا, D., Maricuțoiu, L. P. y Rusu, A. (2019). Increasing Psychological Capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12219>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S., Best, K. M. y Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2(4), 425-444.
<https://doi.org/10.1017/S0954579400005812>
- Meichenbaum, D. H. y Goodman, J. (1971). Training impulsive children to talk to themselves: A means of developing self-control. *Journal of Abnormal Psychology*, 77(2), 115-126. <https://doi.org/10.1037/h0030773>
- Meyers, M. C., van Woerkom, M. y Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>

- Montero, I. y León, O. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115-127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007>
- Moix, J. Q. (2006). Las metáforas en la psicología cognitivo-conductual. *Papeles del Psicólogo*, 27(2), 116-122. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1343.pdf>
- Motanpotra, K. (2019). Development of an intervention module of psychological capital to enhance the workplace behaviors and emotions of employees. [Trabajo de grado, Maharaja Sayajirao University of Baroda, India].
<http://hdl.handle.net/10603/278917>
- Navea-Martín, A. y Suárez -Riveiro, J. M. (2017). Estudio sobre la utilización de estrategias de automotivación en estudiantes universitarios. *Psicología Educativa*, 23(2), 115-121. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.08.001>
- Neffa, J. C. (2020). *Crisis, pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo*. Homo Sapiens.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/127239/CONICET_Digital_Nro.5205d905-86c4-4325-a71d-16367106ed07_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Nielsen, K., Abildgaard, J. S. y Daniels, K. (2014). Putting context into organizational intervention design: Using tailored questionnaires to measure initiatives for worker well-being. *Human Relations*, 67(12), 1537–1560.
<https://doi.org/10.1177/0018726714525974>
- Organización Internacional del Trabajo [O.I.T]. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Olaniyan, O. S. y Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 163-171. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.003>
- Oettingen, G., Kappes, H. B., Guttentag, K. B. y Gollwitzer, P. M. (2015). Self-regulation of time management: Mental contrasting with implementation intentions. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 218-229.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2090>
- Pacheco, A. A. (2015). Intervención organizacional. Primeras aproximaciones conceptuales. *Gestión y Estrategia*, 48(2) 15-23.
<https://core.ac.uk/download/pdf/48398306.pdf>
- Parkes, J. F. y Mallett, C. J. (2011). Developing mental toughness: Attributional style retraining in rugby. *The Sport Psychologist*, 25(3), 269-287.
<https://doi.org/10.1123/tsp.25.3.269>
- Peña, N. E. (2009). Fuentes de resiliencia en estudiantes de Lima y Arequipa. *Liberabit*, 15(1), 59-64.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272009000100007
- Ponce, J. C. (2016). Evaluación de una práctica para el desarrollo del Capital Psicológico. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 12(34), 4-25.
<https://www.redalyc.org/pdf/709/70946593001.pdf>

Quoidbach, J., Mikolajczak, M. y Gross, J. J. (2015). Positive interventions: An emotion regulation perspective. *Psychological Bulletin*, 141(3), 655-693.

<https://doi.org/10.1037/a0038648>

Rademaekers, K., Williams, R., Svatikova, K., Artola, A., Gausas, S. y Antanavicius, J. (2018). *Final report on the assessment of the BUILD UP Skills Pillar II*.

European Commission.

https://www.buildup.eu/sites/default/files/content/bus-d4.4finareport_on_assessment_april_2018_0.pdf

Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.

<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2773.pdf>

Salanova, M. y Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological capital development in organizations: An integrative review of evidence-based intervention programs. En L. Van Zyl, y S. Rothmann Sr. (Eds.), *Positive psychological intervention design and protocols for multi-cultural contexts*. Springer, Cham.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_4

Snyder, C. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–276. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M. y Higgins, R. (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>

Stajkovic, A. D. y Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62–74. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)

- Steffens, G. (2016). *Los criterios SMART: El método para fijar objetivos con éxito*. En 50 minutos: economía y empresa.
[https://lib-r4c4zigcxo4nbvsdcqvdmaw.booksc.eu/book/17863828/1a5f3afile:///C:/Users/PC%202022/Documents/LIBROS/Los%20criterios%20SMART%20\(Guillaume%20Steffens\).pdf](https://lib-r4c4zigcxo4nbvsdcqvdmaw.booksc.eu/book/17863828/1a5f3afile:///C:/Users/PC%202022/Documents/LIBROS/Los%20criterios%20SMART%20(Guillaume%20Steffens).pdf)
- Tomai, M., Esposito, F. y Rosa, V. (2017). Psychologists in Italian hospital settings: An exploratory analysis of hospital physicians' representations and demands of psychological intervention. *Interdisciplinaria, Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 34(1), 5–23. <https://doi.org/10.16888/interd.2017.34.1.1>
- Toro, F. (2019). Propuesta de intervención para desarrollo del capital psicológico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 115-126.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a02>
- Torres, I. y Ballesteros, M. (2015). *Emociones en el trabajo: Antecedentes, concepto, efectos e intervención*. ARL SURA. Boletín, sectorial.
<https://www.arlsura.com/boletin/sectorial/2016/marzo/financiero/docs/emocioneseltrabajo.pdf>
- Uribe, J. I., Aguilar, J., Zacarias, X. y Aguilar, A. (2017). Efectos de la habilidad de negociación, asertividad y autoeficacia en las relaciones sexuales protegidas de jóvenes. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 19(1), 173-189
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7260001>
- Valenzuela, B. A. y Crespo, M. C. (2018). *La aserción encubierta como estrategia para disminuir el estrés y la ansiedad en personas de la tercera edad las cuales se encuentran jubiladas*. [Tesis de grado, Universidad de San Francisco, Quito, Ecuador]. <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/7904>

Valiente, M. (2006). El uso de la visualización en el tratamiento psicológico de enfermos de cáncer. *Psicooncología*, 3(1), 19-34.

<https://revistas.ucm.es/index.php/PSIC/article/view/PSIC0606130019A>

Vanistendael, S. y Lecomte, J. (2002). *La felicidad es posible. Despertar en niños maltratados la confianza en sí mismos: construir la resiliencia*. Gedisa.

Wang, D., Wang, X. y Xia, N. (2018). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. *Safety Science*, 103, 247–259. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.11.020>

Recibido: 4 de julio de 2022

Aceptado: 2 de mayo de 2023