

Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya (julio-diciembre, 2023), Vol. 13, Núm 2, 20-41.
Artículo recibido: 17/07/2023. Artículo aceptado: 05/10/2023.

Capital psicológico su relación con las habilidades blandas en profesionales en covid-19

Psychological capital its relationship with soft skills in professionals in covid-19

Anllela Rodríguez Cedeño

Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales UDCA, Colombia

Carolina Aguirre Garzón

Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile

Natalie Berenice Díaz Acevedo

Universidad de Celaya UDEC, México

Carolina Berrio Hoyos

Universitaria Agustiniiana UNIAGUSTINIANA, Colombia

Resumen

El objetivo principal de esta investigación, es determinar la relación entre el capital psicológico y las habilidades blandas en profesionales con estudios de posgrado de dos universidades en Bogotá, en el contexto de la pandemia del COVID-19. Se utilizó una metodología cuantitativa con un enfoque relacional y explicativo. Los resultados revelaron que el capital psicológico (PCQ) es un conjunto de elementos positivos que ayudan a los individuos y organizaciones a enfrentar de manera determinante los cambios que surgen. La pandemia ha tenido un impacto significativo en el ámbito organizacional, obligando a las empresas a adaptarse y cambiar su forma de operar. Los resultados obtenidos proporcionan dos modelos de regresión que permiten estimar y predecir el comportamiento de las variables propuestas en el estudio. "Habilidades blandas = $\beta_0 + \text{Capital psicológico } \beta_1 + u$ " y "Habilidades blandas = $\beta_0 + \text{Coyuntura (COVID-19) } \beta_1 + u$ ". Además, se propone el desarrollo del software instrumento PCQ-IVHB, una herramienta de medición práctica para las organizaciones.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between psychological capital and soft skills in professionals with postgraduate degree from two universities in Bogotá, in the context of the COVID-19 pandemic. A quantitative methodology with a correlational and explanatory approach was used. The results revealed that psychological capital (PCQ) is a set of positive elements that help individuals and organizations to cope in a decisive way with the changes that arise. The

pandemic has had a significant impact on the organizational environment, forcing companies to adapt and change the way they operate. The results obtained provide an econometric model that allows estimating and predicting the behavior of variables. Two relationship models are proposed: "Soft skills = $\beta_0 + \text{Psychological capital } \beta_1 + u$ " and "Soft skills = $\beta_0 + \text{Conjuncture (COVID-19)} \beta_1 + u$ ". In addition, the development of the software instrument PCQ-IVHB, a practical measurement tool for organizations using Lime Survey, is proposed.

Palabras clave: Capital psicológico, Pandemia Covid-19, organización, habilidades blandas

Keywords: Psychological capital, Covid-19 Pandemic, organization, soft skills

Capital psicológico su relación con las habilidades blandas en profesionales en covid-19

Rodríguez, A., Aguirre, C., Díaz, N., Berrio, C.

1. Introducción

El presente artículo tiene como objetivo analizar el impacto de la pandemia del Covid-19, en el capital psicológico y las habilidades blandas de profesionales con estudios de posgrado en dos universidades de Bogotá y Colombia. La hipótesis planteada sostiene que la relación entre el capital psicológico y las habilidades blandas es determinante para el desarrollo de rasgos positivos de estos profesionales. Con este fin, se valida el instrumento de medición "PCQ-IVHB" para obtener información valiosa sobre las fortalezas, limitaciones y áreas de desarrollo de la población objeto de estudio.

La investigación se fundamenta, en la teoría organizacional positiva propuesta por (Salanova et al.,2016), que destaca el desarrollo de los rasgos positivos de la persona en conjunto con la organización. Además, se considera la Psicología Positiva y el comportamiento organizacional positivo planteado por Luthans (2002), que se enfoca en el conocimiento del capital psicológico, que incluye la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia.

Es importante resaltar que las medidas de seguridad adoptadas por el gobierno colombiano en respuesta al Covid-19, como el confinamiento, el distanciamiento social y la emergencia sanitaria, han afectado directamente a la población y requerirán años para una recuperación económica, política y social. Esto ha obligado al sector empresarial a ajustar sus estrategias y estructuras organizacionales para cumplir con las nuevas demandas del mercado (EDMTOV, 2021).

El estudio se enfoca en la situación actual de la sociedad colombiana, que enfrenta desafíos económicos y laborales debido a la crisis del Covid-19 ocurrida en 2020. Las diversas medidas implementadas por el gobierno, y organizaciones individuales para mitigar la propagación del virus, obligaron a algunas entidades a cerrar o interrumpir sus operaciones de manera intermitente., reducir sus horarios, o innovar la forma en que interactuaban con la sociedad (Benavides, 2020).

El estudio plantea la validación de la hipótesis general, las relaciones que surgen entre el capital psicológico y las habilidades blandas determinan el desarrollo positivo de los profesionales con estudios de posgrado. Para lograr este objetivo, se utiliza un enfoque cuantitativo con dos alcances: relacional y explicativo. En el primer alcance, se establecen las relaciones entre el capital psicológico, el tiempo de pandemia Covid-19 y las habilidades blandas. En el segundo alcance, se busca analizar el impacto de la coyuntura y el capital psicológico en las habilidades blandas.

El estudio demuestra que la aplicación del instrumento PCQ-IVHB en poblaciones laboralmente activas permite medir y analizar los cambios en el capital psicológico y las habilidades blandas, independientemente de la coyuntura que impacte estas variables. Esto proporciona a las organizaciones información relevante sobre las competencias laborales, percepciones y características psicológicas de sus colaboradores, lo que les permite tomar decisiones para mejorar el desempeño laboral y aumentar la utilidad de la empresa.

2. Revisión de la literatura

El Capital Psicológico es un término que se refiere al conjunto de recursos psicológicos de un individuo que le permiten afrontar con éxito situaciones difíciles o estresantes. Estos recursos pueden ser habilidades cognitivas, emocionales o conductuales que un sujeto posee para enfrentar con éxito situaciones que representan un desafío. El concepto de Capital Psicológico es muy importante en la actualidad, ya que se ha comprobado que las personas que poseen un mayor capital psicológico son más resilientes y tienen una mayor capacidad para enfrentar situaciones de adversidad.

Una de las fuentes de información más importantes sobre el tema se encuentra en el libro "Psicología Positiva y Capital Psicológico", escrito por Fred Luthans, Carolyn M. Youssef y Bruce J. Avolio. En esta obra se establece que el capital psicológico está compuesto por cuatro elementos principales: la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo. Cada uno de estos elementos es importante para comprender en profundidad el concepto de capital psicológico.

2.1. La psicología positiva

Una perspectiva innovadora dentro del campo de la psicología, se enfoca en comprender y promover el bienestar humano al centrarse en los aspectos positivos de la experiencia humana, como la felicidad, la satisfacción, las fortalezas personales y el florecimiento (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). En el contexto laboral, la psicología positiva ha adquirido relevancia como un enfoque para mejorar la calidad de vida y la satisfacción en el trabajo (Luthans & Youssef, 2007).

Desde la perspectiva de la administración, se reconoce que el trabajo es una actividad social-colectiva y una acción individual que desempeña un papel fundamental en la construcción de la sociedad y la cultura (Hulin & Judge, 2003). A lo largo de la historia, el trabajo ha generado divisiones en los grupos sociales, diferenciando las disciplinas y las labores ejercidas, lo que ha llevado a la creación de diferencias y grupos tanto en el ámbito laboral como en el ámbito social en general (Dorfman et al, 2012).

Sin embargo, se ha evidenciado que el trabajo puede convertirse en un agente de explotación, generando enfermedades y trastornos mentales, así como alienación y muerte (Dejours, 2010; Newman & Beehr, 1979). Estas circunstancias adversas han generado preocupación por abordar las demandas de satisfacción, motivación y calidad de vida laboral presentes en los grupos sociales (Bakker & Demerouti, 2007).

En respuesta a la insatisfacción y a las condiciones laborales inadecuadas, han surgido diferentes teorías y prácticas. Movimientos como el "engagement" (Kahn, 1990) y el "Flow" (Csikszentmihalyi, 1990) se han propuesto como posibles soluciones para abordar el descontento y promover un mayor compromiso y satisfacción en el trabajo. Estos enfoques se basan en la idea de que las personas experimentan un mayor bienestar y rendimiento cuando están completamente involucradas en sus tareas, aprovechando al máximo sus fortalezas y habilidades (Bakker et al., 2007).

Además de estos enfoques, la psicología positiva ha ganado relevancia en el ámbito laboral al centrarse en identificar y promover los aspectos positivos de las personas en el trabajo, como las fortalezas personales, las emociones positivas y las relaciones saludables (Luthans et al., 2007). La psicología positiva no niega los desafíos y dificultades en el entorno laboral, pero busca enfocarse en la promoción de recursos internos y externos que contribuyan al bienestar y la satisfacción laboral (Linley et al., 2010).

2.2. Psicología organizacional positiva

La psicología organizacional positiva ha surgido como una respuesta necesaria en el ámbito organizacional para aprovechar las enseñanzas de la psicología y aplicarlas de manera positiva (Salanova et al., 2016). Esta disciplina se centra en el desarrollo de los rasgos individuales positivos dentro de un contexto organizacional más amplio, buscando promover la salud de los trabajadores como objetivo clave para alcanzar metas organizativas (Salanova et al., 201)

La Psicología Organizacional Positiva (POP) se define como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva (Salanova et al., 2016). Los conceptos de salud y felicidad se vuelven cruciales en esta perspectiva, ya que el empleado deja de ser una entidad más y se convierte en una fortaleza para la organización (Vargas et al., 2013).

La POP abarca múltiples niveles de funcionamiento óptimo y vida organizacional positiva, incluyendo los niveles individual, interindividual, grupal, organizacional y social (Reig et al., 2019). Su objetivo principal es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo de las personas con el fin de mejorar su bienestar psicosocial y el clima laboral dentro de la organización (Cuervo et al., 2020).

En la sociedad actual, existe una creciente preocupación por establecer parámetros que fomenten el crecimiento de las organizaciones desde un enfoque que valore a los trabajadores como agentes fundamentales para el éxito (Ramos et al., 2014). En este sentido, la POP se destaca como una premisa fundamental para crear organizaciones positivas, capaces de sobrevivir a períodos críticos como la pandemia, y que sean psicológicamente saludables al aplicar estrategias de psicología organizacional positiva para potenciar tanto a la organización en su conjunto como a los individuos (Salanova et al., 2016).

2.3. Comportamiento organizacional positivo

El concepto de Comportamiento Organizacional Positivo (COP), acuñado por Fred Luthans en 2002, surge siguiendo los principios de la psicología positiva. El COP se refiere al estudio y aplicación de fortalezas y capacidades orientadas de manera positiva hacia las personas, con el objetivo de fortalecer al individuo y optimizar los procesos organizacionales en el ámbito laboral.

La investigación ha demostrado asociaciones significativas entre el capital psicológico y variables clave del comportamiento organizacional, lo que genera resultados positivos para las dinámicas empresariales y brinda una ventaja competitiva a las organizaciones. Además, se ha demostrado que abordar el capital psicológico de manera integral permite predecir de manera más

precisa el rendimiento y la satisfacción laboral en comparación con el estudio de cada componente por separado. Por lo tanto, es crucial prestar atención a los estados psicológicos, ya que su capacidad de cambio y desarrollo puede ser de gran relevancia en el ámbito organizacional. Estos estados son medibles y entrenables, lo que contribuye a mejorar el desarrollo del capital humano y el desempeño laboral en las organizaciones (Luthans, 2002).

2.3.1. Capital psicológico.

Se refiere a los recursos psicológicos que una persona posee para enfrentar situaciones desafiantes y estresantes de manera efectiva. Estos recursos pueden incluir la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia (Luthans et al., 2007). Un estudio de meta-análisis encontró que estos recursos están directamente relacionados con la felicidad, el desempeño en el trabajo y la salud mental (Avey et al., 2009).

Para mejorar el Capital Psicológico, se pueden implementar diversas estrategias, como desarrollar la autoestima y la confianza en uno mismo a través de actividades satisfactorias y mejorar la habilidad de enfrentar situaciones difíciles de manera efectiva (Linley & Joseph, 2004).

En resumen, el Capital Psicológico representa la capacidad de una persona para enfrentar situaciones desafiantes de manera efectiva, y puede ser mejorado mediante diversas estrategias. Al contar con un mayor Capital Psicológico, se puede mejorar la felicidad y el desempeño en el trabajo y la salud mental.

2.3.2. Componentes del capital psicológico (PsyCap)

Así las cosas, resulta pertinente entender más a fondo los cuatro componentes del capital psicológico, a pesar de que, desde el análisis estadístico de las variables, el constructo se comporte de manera más eficiente en conjunto que por separado. Estos componentes se caracterizan por la valoración positiva de las circunstancias y posibilidades de éxito basadas en el esfuerzo y la perseverancia (Romanelli, 2016). Por lo tanto, es necesario tener claros los conceptos y sus distinciones.

2.3.2.1. Autoeficacia

La autoeficacia se define como las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados (Bandura, 1997). Se refiere a la creencia positiva y autoconfianza en las propias habilidades capaces de movilizar la motivación, los recursos cognitivos y los cursos de acción necesarios para lograr un objetivo dentro de un contexto determinado (Cabezas, 2015).

La autoeficacia se vincula con la motivación, los patrones de pensamiento, emociones y acciones, y afecta la cantidad de esfuerzo y perseverancia que se dedican a alcanzar un objetivo. Altos niveles de autoeficacia se asocian con persistencia y empeño, mientras que niveles bajos pueden llevar a un esfuerzo insuficiente para afrontar obstáculos (Buendía & Álvarez, 2019). La autoeficacia también se ha relacionado con el éxito, ya que aumenta las probabilidades de alcanzar metas cuando se invierte tiempo y esfuerzo (Salanova, 2008; Romanelli, 2016).

2.3.2.2 Optimismo

El optimismo se fundamenta en la capacidad de realizar atribuciones internas, globales y estables frente a diversos acontecimientos de forma positiva (Seligman, 2011). Implica la posibilidad de obtener resultados positivos frente a situaciones desafiantes, explicando los eventos negativos de manera externa y temporal, y los eventos positivos de manera estable y generalizada (Corso, 2013).

El optimismo se caracteriza por ser flexible y realista en la forma de ver el mundo y los acontecimientos tanto positivos como negativos. Permite actuar desde la explicación de las situaciones para adaptarse según las circunstancias y asumir la responsabilidad frente a ellas (Fernández, 2018).

En el ámbito organizacional, el optimismo se relaciona con la forma de afrontar y tomar decisiones frente a los acontecimientos laborales. Su influencia en la toma de decisiones y la respuesta ante la adversidad lo convierte en un componente determinante en el contexto empresarial (Fernández, 2018).

2.3.2.3 Esperanza

La esperanza se define como un estado positivo ligado a la motivación y la capacidad de percibir y encontrar vías para alcanzar metas deseadas. Se compone de las vías, que se refieren al pensamiento dirigido a establecer los caminos necesarios para lograr una meta, y la agencia, que alude a la motivación para tomar acción frente a esos caminos (Fernández, 2018). Las emociones positivas se derivan de la esperanza, ya que las personas con altos niveles de esperanza generan vías alternativas y centran su atención en lograr el éxito (Youssef & Luthans, 2007).

En el ámbito laboral, la esperanza se relaciona positivamente con la motivación, el rendimiento, la satisfacción laboral y el compromiso (Luthans et al., 2008). También se ha encontrado una relación positiva entre la esperanza y las competencias laborales, y se sugiere promover la esperanza en los entornos organizacionales para mejorar las competencias de los trabajadores y su actitud frente a la adversidad (Garanzi et al., 2014).

2.3.2.4 Resiliencia

La resiliencia se define como la capacidad de recuperarse ante situaciones de cambio negativo o positivo que impactan en el individuo. Se caracteriza por la aceptación de la realidad, la creencia en que la vida vale la pena y la habilidad para adaptarse a los cambios (Roig, 2019). La resiliencia es un proceso de desarrollo dinámico que se puede aprender y enseñar, y se relaciona con una respuesta eficiente ante los desafíos y el fracaso (Delgado, 2021).

En el contexto laboral, la resiliencia ayuda a reducir el agotamiento emocional, aumentar el compromiso laboral y mejorar el desempeño frente a los desafíos (Yu et al., 2019). Las personas con alta resiliencia tienden a tener mejor desempeño y la resiliencia está relacionada con el liderazgo paradójico y la satisfacción laboral (Liu et al., 2019; Franken et al., 2020).

En resumen, las dimensiones de esperanza y resiliencia tienen un impacto positivo en el ámbito personal y laboral. Es importante desarrollar y optimizar estas dimensiones para mejorar las respuestas y la dinámica laboral, promoviendo metas comunes y beneficiando a todos los involucrados (Fernández, 2018; Luthans, 2002; Delgado, 2021; Jung & Kim, 2020).

2.4 Las habilidades blandas y duras en la organización

La comprensión de las habilidades requiere situarlas en el contexto de las competencias personales, las cuales engloban la capacidad del ser humano para desenvolverse en diversos contextos. Una persona competente es aquella que comprende lo que se espera de ella, se adapta al entorno y utiliza conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para lograr un desempeño sobresaliente (Véliz et al., 2016, p. 4).

A lo largo de la historia, diferentes disciplinas y enfoques han contribuido a definir el concepto de competencia. Autores como Véliz et al. (2016) señalan que las competencias han sido definidas desde múltiples perspectivas profesionales, incluyendo la visión psicológica, laboral, social, conductual, educativa, curricular y empresarial. Estas perspectivas convergen en la definición de las competencias como "el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se aplican en un contexto laboral específico para resolver un problema concreto" (Véliz et al., 2016, p. 4). En esta definición se reconocen las capacidades socio-afectivas, cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que se utilizan para abordar situaciones de la práctica social.

El concepto de competencia ha evolucionado a lo largo del tiempo, como se evidencia en el trabajo de diferentes autores. Por ejemplo, Talcott Parsons propuso en 1949 una definición de competencia basada en variables dicotómicas que evaluaban los resultados alcanzados por una persona, en lugar de considerar sus cualidades en conjunto. En el campo de la lingüística, Avram Noam Chomsky introdujo nociones de competencia relacionadas con el autoconocimiento de un individuo sobre su propio lenguaje y su habilidad para comunicarse.

2.4.1 Habilidades

Dentro del ámbito del desarrollo de las competencias humanas y su impacto tanto en el contorno laboral como en la vida en general, es fundamental considerar la importancia de las habilidades. El CAF, Banco de Desarrollo de América Latina, destaca la relevancia de las habilidades al señalar que estas son conocimientos, hábitos y atributos de la personalidad que no solo contribuyen a la productividad laboral, sino también a establecer relaciones armoniosas con otros, fijar metas ambiciosas y diseñar planes realistas para alcanzarlas, fomentar la participación cívica comprometida de los ciudadanos y mantener conductas saludables, entre otros aspectos que impactan el bienestar de las personas y la sociedad en general (CAF, 2016, p. 21).

Las habilidades blandas son fundamentales para el éxito en la vida y en el ámbito laboral. Pueden ser aprendidas y desarrolladas a través de procesos de entrenamiento, pero su mantenimiento y desarrollo dependen de la inversión y el apoyo continuo. Estas habilidades se relacionan con la inteligencia emocional, la actitud positiva, la disposición para aprender y la gestión del tiempo. Es importante destacar su conexión con las cuatro etapas del proceso de aprendizaje propuestas por Abraham Maslow: incompetencia inconsciente, incompetencia consciente, competencia consciente y competencia inconsciente (Rao, 2014; Gibb, 2014).

2.4.1.1 Proactividad

La proactividad se refiere a la capacidad de un individuo para tomar la iniciativa y hacer que las cosas sucedan. Según Stephen Covey, autor de "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", la proactividad implica asumir la responsabilidad y tomar decisiones de manera asertiva. Esta habilidad puede fortalecer a una organización y convertirse en un motor de cambio (Aragón & Sharma, 2003).

2.4.1.2 Trabajo bajo presión

El trabajar bajo presión es una habilidad blanda altamente valorada en el entorno laboral actual. Implica actuar eficientemente en situaciones de tiempo limitado, desacuerdos y diversidad. Es la capacidad de responder y rendir a un alto nivel en condiciones exigentes (Alles, 2003). Esta habilidad permite mantener altos niveles de desempeño, adaptarse y desafiarse a uno mismo en situaciones cambiantes y exigentes tanto en el ámbito laboral como personal.

2.4.1.3 Responsabilidad social personal

La responsabilidad social personal se refiere a la conducta ética de un individuo tanto en su vida personal como en la sociedad en general. Incluye cumplir con las obligaciones legales y éticas hacia la sociedad, el hogar, la familia, los amigos, el ambiente y el trabajo (Morocho, 2017). La responsabilidad social personal puede afectar positiva o negativamente a las personas que nos rodean, tanto en el ámbito organizacional como en otros aspectos de la vida (Hans, 1995)

2.4.1.4 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo implica integrar activamente los intereses y objetivos personales de los individuos en pos de los objetivos del equipo. Los miembros del equipo colaboran y se comprometen con un objetivo común, lo que fomenta una buena relación y un rendimiento laboral basado en metas específicas y compartidas (Robbins & Coulter, 2007). En la era de las empresas digitales, el trabajo en equipo permite a las personas contribuir con ideas y coordinar el trabajo colaborativo de manera más efectiva.

2.4.1.5 Comunicación

La comunicación es un elemento fundamental en las relaciones humanas. Comprende el uso de palabras, gestos, tonos y conductas para transmitir mensajes. La comunicación tiene el poder de construir sentido, orientar acciones y moldear nuestras relaciones sociales y personales (Echeverría, 1997). A través de las conversaciones, se generan significados y expectativas que influyen en las relaciones en el ámbito organizacional. La comunicación establece vínculos mutuos y permite el intercambio de ideas, emociones y colaboración entre individuos y grupos (Morocho, 2014).

De esta manera, es relevante para la investigación, establecer una hipótesis que contemple la posible relación entre el capital psicológico y las habilidades blandas, en este contexto, es importante mencionar teorías como; el Comportamiento Organizacional Positivo (COP), propuesto por Luthans, 2002, y los principios de la Psicología Organizacional Positiva, (Salanova et al., 2016); el capital

psicológico se convierte en una herramienta esencial para fortalecer al individuo. Al promover la autoeficacia, la resiliencia, la esperanza y el optimismo en los trabajadores, las organizaciones pueden contribuir al desarrollo de un ambiente laboral positivo y saludable. La autoeficacia, en particular, está estrechamente relacionada con la creencia en la propia capacidad para desempeñar tareas de manera eficaz, lo que fomenta la autoconfianza y la motivación. Esto se alinea perfectamente con los principios del COP, que buscan empoderar a los empleados y permitirles alcanzar su máximo potencial.

Así mismo, las habilidades blandas, como la inteligencia emocional, la empatía, la comunicación efectiva y la habilidad para trabajar en equipo, son esenciales para las interacciones sociales y la colaboración en el ámbito laboral. Estas competencias interpersonales son cruciales para fomentar relaciones laborales positivas y productivas entre los empleados, lo que, a su vez, contribuye al éxito de la organización.

En este contexto, el capital psicológico y las habilidades blandas se complementan de manera sinérgica. Un trabajador con un alto capital psicológico está mejor preparado para desarrollar y utilizar sus habilidades blandas de manera efectiva. Por ejemplo, una persona con una fuerte autoeficacia puede aplicar mejor su inteligencia emocional para gestionar sus propias emociones y comprender las de los demás, lo que facilita la resolución de conflictos y la colaboración.

De tal forma, es importante establecer una relación, entre el capital psicológico y las habilidades blandas, que permita, determinar si dicha relación permite promover el ambiente de trabajo saludable, aumentar el rendimiento individual de los empleados y contribuir al éxito global de la organización. Ambos conceptos se complementan para crear un entorno laboral en el que los trabajadores se sientan motivados, capacitados y capaces de enfrentar los desafíos y trabajar de manera efectiva con sus colegas.

2.5 La coyuntura social como agente de cambio organizacional

La coyuntura social ha sido un agente de cambio organizacional tanto antes como durante la pandemia del Covid-19. Antes de la crisis, las organizaciones enfrentaban dificultades en el entorno laboral debido a factores como las perspectivas socioeconómicas, psicosociales y problemas de salud, que influían en las necesidades laborales (Plurum, 2019). La motivación laboral desempeña un papel crucial en el impulso de la acción y los resultados, y la mejora de la salud física y emocional de los profesionales es fundamental para promoverla (OMS, 2023; Instituto de Investigación de ADP, 2023). La sinergia entre empleados y organización, así como la autonomía laboral, la confianza y los incentivos, son determinantes en la motivación (Zepeda, 2017; RRHH Digital, 2023).

La pandemia ha llevado a las organizaciones a valorar aún más a los trabajadores y a implementar el teletrabajo, aunque con desafíos y desigualdades (Randstad, 2020; ONU, 2021). La relación trabajador-organización se ha visto afectada durante la pandemia, con un mayor riesgo psicosocial y repercusiones negativas en la salud mental (Deloitte, 2021). Sin embargo, también se ha fortalecido la confianza entre ambos y se han experimentado avances, aunque con retrocesos como

las desigualdades educativas (Deloitte, 2021). En esta nueva realidad, las empresas sociales desempeñan un papel fundamental en las relaciones organizacionales y en la extensión de beneficios a los stakeholders (Deloitte, 2021).

La coyuntura social ha sido un agente de cambio organizacional, influenciando las necesidades laborales y la motivación de los empleados. La pandemia ha destacado la importancia de los trabajadores y ha tenido impactos en su salud mental. A pesar de los desafíos, se ha fortalecido la confianza y se han experimentado avances, pero también retrocesos. En esta nueva realidad, las empresas sociales juegan un papel clave en las relaciones organizacionales y en la extensión de beneficios a los stakeholders.

3. Método

3.1 Participantes

En el marco de esta investigación, se ha seleccionado como población a profesionales que han completado estudios de postgrado, incluyendo especializaciones y maestrías, y que se encuentran activos laboralmente. Esta población totaliza 736 individuos. La muestra se ha obtenido específicamente de la Universidad Uniagustiniana sede Tagaste y la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales UDCA, sede avenida Boyacá. Cabe destacar que se implementó un filtro en el instrumento utilizado para identificar a los profesionales que están actualmente trabajando y aquellos que tienen responsabilidades de supervisión.

De la población mencionada, se obtuvo una muestra de 159 profesionales de postgrado. La selección de esta población se fundamentó en el hecho de que ambas universidades se encuentran ubicadas en áreas con una alta concentración de empresas registradas y activas en la ciudad de Bogotá, según el reporte de la Dinámica Empresarial del Observatorio de la Cámara de Comercio de Bogotá correspondiente a octubre de 2022.

Las facultades de Ciencias Económicas y Administrativas de las universidades mencionadas ofrecen programas de especialización en áreas como Gerencia Estratégica del Talento Humano, Gerencia Estratégica de Marketing, Especialización en Planeación Tributaria (Universidad Uniagustiniana), así como programas de Doctorado en Ciencias de la Sostenibilidad, Maestría en Gestión Ambiental y Sistemas Integrados de Gestión SST (Universidad UDCA).

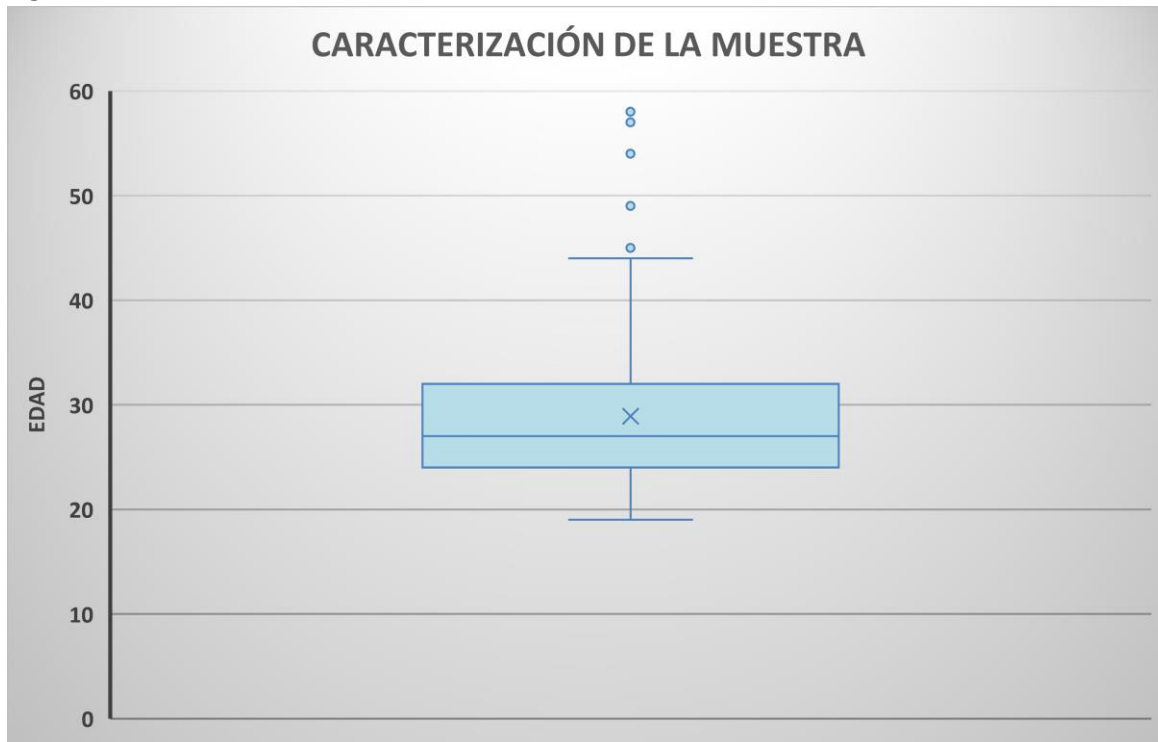
En cuanto a la distribución de profesionales por universidad en la muestra, se contó con 107 profesionales de la Universidad Agustiniana sede Tagaste y 52 profesionales de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales UDCA.

3.2 Caracterización de la muestra

La encuesta fue contestada por 159 profesionales con estudios de postgrado, quienes se ubicaron en una edad promedio de 27 años con una desviación estándar de 6 años y una moda de 21 años, la menor edad fue de 19 años y la mayor fue de 58 años. En la tabla número 1, se puede observar la edad de los participantes a la encuesta, la frecuencia que corresponde a la cantidad de las personas

por edad, el porcentaje equivale a la frecuencia en relación con la edad y el acumulado es la suma de los porcentajes

Figura 1 Caracterización de la muestra



3.3 Instrumentos

El instrumento para evaluar capital psicológico y las habilidades blandas en los profesionales con estudios de posgrado (PCQ-IVHB). Estuvo conformado de la siguiente manera:

3.3.1 Variables

Dada la revisión inicial de la literatura, el enfoque correlacional y explicativo, y las hipótesis formuladas para esta investigación, se han identificado tres conjuntos de variables. En primer lugar, un grupo de variables independientes relacionadas con el Capital Psicológico de Luthans et al., (2007), que incluyen autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, todas las cuales reflejan el estado psicológico del individuo. En segundo lugar, otro conjunto de variables independientes relacionadas con la pandemia COVID-19, que se entiende como la coyuntura laboral y de salud experimentada en Colombia durante los años 2020-2021. Por último, se consideraron variables dependientes basadas en las Soft Skills de M.S. Rao., (2010), específicamente Proactividad, Trabajo en Equipo, Trabajo Bajo Presión y Comunicación, para los fines de esta investigación. Se determinó este último grupo de variables como dependientes, debido a que, el diseño y el enfoque metodológico se centran en evaluar relaciones entre variables en un contexto correlacional-causal, lo que incluye la posibilidad de

considerar cómo, estas habilidades pueden estar influenciadas por otras variables en estudio, los autores Hernández et al., 2014, señalan que “describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa –efecto” (p. 157).

3.3.2 Cuestionario PCQ

El instrumento se compone de 24 ítems calificadas en una escala Likert de seis puntos, que van desde completamente en desacuerdo (1), en desacuerdo 2), algo en desacuerdo 3), algo de acuerdo 4), de acuerdo 5), completamente de acuerdo (6). Mediante este instrumento se analizan las cuatro variables fundamentales que conforman el concepto de capital psicológico, definidas de la siguiente forma, la esperanza se refiere a la capacidad de perseverar y establecer múltiples caminos para lograr metas de manera exitosa; el optimismo se caracteriza por atribuir eventos negativos a causas externas y temporales, mientras que atribuye eventos positivos a causas internas y estables; la resiliencia se refiere a la capacidad de adaptarse a los cambios en el entorno organizacional, superar fracasos y recuperarse de estados iniciales; y la autoeficacia se refiere a la convicción personal de tener las habilidades necesarias para alcanzar metas y asumir desafíos. (Delgado-Abella et al., 2018).

3.3.3 Cuestionario IVHB

Se utilizó un instrumento compuesto por 29 preguntas, en el cual los participantes calificaron las respuestas en una escala de cuatro opciones que van desde 1) nunca, 2) a veces, 3) casi siempre, 4) siempre. Este cuestionario se empleó para medir cinco variables relacionadas con las habilidades blandas. En primer lugar, se evaluó la proactividad, que se define como la disposición voluntaria de iniciar cambios en lugar de esperar y reaccionar ante los acontecimientos (Sharma & Saha, 2022). En segundo lugar, se examinó la habilidad para trabajar bajo presión, que implica actuar eficientemente en situaciones de tiempo limitado, desacuerdo, oposición y diversidad, demostrando un alto rendimiento en circunstancias exigentes. (Alles, 2003, p.209). En tercer lugar, se analizó la responsabilidad social personal, que se refiere al deber u obligación que las personas tienen consigo mismas y con la sociedad en general, y que abarca tanto aspectos éticos como legales. Hellriegel, et al. (2010). En cuarto lugar, se evaluó el trabajo en equipo, donde los miembros colaboran en la consecución de un objetivo común, mostrando una actitud positiva, responsabilidad mutua e individual, y habilidades complementarias (Robbins & Coulter, 2007). En quinto lugar, se consideró la Comunicación como un proceso complejo de intercambio de mensajes y significados utilizando el lenguaje y el discurso, influenciado por el entorno sociocultural y que tiene en cuenta aspectos pragmáticos. (Charaudeau, 2019).

3.3.4 Cuestionario Impacto Coyuntura COVID-19

Se elaboró un cuestionario de diez preguntas, diseñado en escala Likert para la medición de los tiempos de coyuntura en el ámbito organizacional que van desde completamente en desacuerdo (1), en desacuerdo 2), algo en desacuerdo 3), algo de acuerdo 4), de acuerdo 5), hasta completamente de acuerdo (6), versión propia.

3.3.5 Análisis de Datos

Inicialmente se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 33 profesionales que habían completado estudios de postgrado y estaban empleados en Bogotá, Colombia. El objetivo de esta prueba fue evaluar la confiabilidad del instrumento utilizado, denominado PCQ-IVHB. Este instrumento constaba de un total de 69 ítems, distribuidos de la siguiente manera: 24 ítems evaluaban el Capital Psicológico según el enfoque propuesto por (Luthans et al., 2007), 30 ítems evaluaban las habilidades blandas siguiendo la propuesta de Morocho (2017), y los 10 ítems restantes fueron elaborados específicamente para esta investigación. Cada participante necesitó aproximadamente 10 minutos para completar la encuesta.

Posteriormente, se evaluó la consistencia del instrumento por medio del alfa de Cronbach y se construyó el índice V de Aiken para cada una de las variables a partir del cual se empleó la metodología de regresión lineal, con el fin de analizar la relación entre habilidades blandas como variable dependiente y capital psicológico y coyuntura (COVID 19) como variables independientes, en dos modelos de la siguiente manera:

Modelo 1: Habilidades blandas = β_0 + Capital psicológico β_1 + u

Modelo 2: Habilidades blandas = β_0 + Coyuntura (COVID-19) β_1 + u

Finalmente, se examinaron los coeficientes de regresión, los valores p y el coeficiente de determinación para determinar la fuerza y la significancia de la relación entre las variables.

4. Resultados

Inicialmente, se procedió a evaluar la confiabilidad y consistencia del instrumento utilizado en la prueba piloto, aplicando el coeficiente alfa de Cronbach a las respuestas de los profesionales con estudios de postgrado. Los resultados revelaron un valor de $\alpha = 0,73$, lo cual indica un nivel aceptable de confiabilidad y consistencia del instrumento para los objetivos de esta investigación. Hernández, (2021).

Tabla 2

Alfa de Cronbach Formulario PCQ-IVHB

Alfa Cronbach	No. de elementos
0.89	3

Nota. Elaboración propia

Posteriormente, se presentan los resultados completos del Instrumento PCQ-IVHB utilizado en esta investigación. Como se mencionó anteriormente, este instrumento consta de tres cuestionarios diferentes: la versión de autoevaluación del Capital Psicológico, la escala de habilidades blandas y la medición de los tiempos de coyuntura en el ámbito organizacional. Mediante el análisis de este instrumento, se evaluó su nivel de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arroja un resultado, $\alpha = 0.89$, lo cual indica una consideración elevada de validez. Estos hallazgos respaldan la confiabilidad y consistencia del instrumento utilizado en el estudio (Hernández, 2014).

4.1. Coeficiente Aiken para el Formulario PCQ-IVHB

Tabla 3

Descripción de los resultados del Índice de AIKEN PCQ, Uniagustiniana

Universitaria Agustiniana	VARIABLES DEL PCQ	Índice de Aiken
	Autoeficacia	0.77
	Esperanza	0.66
	Resiliencia	0.67
	Optimismo	0.62
Promedio		0.67

Nota. Elaboración propia

En la tabla 3, se encuentran los puntajes del resultado obtenido por cada variable en los participantes de la Uniagustiniana, resaltando en la medición que la variable Autoeficacia obtuvo el mayor porcentaje con 0.77 y el optimismo el menor con 0.62.

Tabla 4

Descripción de los resultados del Índice de AIKEN PCQ, UDCA

UDCA	VARIABLES DEL PCQ	Índice de Aiken
	Autoeficacia	0.84
	Esperanza	0.70
	Resiliencia	0.74
	Optimismo	0.63
Promedio		0.73

Nota. Elaboración propia

De igual manera en la tabla 4, se aprecian los puntajes del resultado obtenido por los participantes de la UDCA, en donde nuevamente la variable Autoeficacia obtuvo el mayor porcentaje con 0.84 y el optimismo el menor con 0.63.

4.2 Coeficiente AIKEN para el Formulario HB

Tabla 5

Análisis General de las Variables Universidad AGUSTINIANA

Uniagustiniana	VARIABLES DE HABILIDADES BLANDAS	Índice de Aiken
	Proactividad	0.77
	Trabajo bajo presión	0.81
	Responsabilidad social personal	0.78
	Trabajo en equipo	0.80
	Comunicación	0.69
Promedio		0.74

Nota. Elaboración propia

Tabla 6

Análisis General de las Variables Universidad UDCA

UDCA	Variables del PCQ	Índice de Aiken
	Proactividad	0.79
	Trabajo bajo presión	0.86
	Responsabilidad social personal	0.86
	Trabajo en equipo	0.84
	Comunicación	0.71
Promedio		0.77

Nota. Elaboración propia

Los resultados que se obtuvieron a través del uso de los dos modelos de regresión mencionados para analizar y predecir las variables habilidades blandas en relación con capital psicológico y coyuntura COVID son: Posteriormente, se desarrolló la regresión lineal para cada una de las hipótesis, generando los siguientes resultados:

Hipótesis 1:

$$\text{Proactividad} = 0,54 - 0,13\text{autoeficiencia} - 0,17\text{esperanza} - 0,14\text{resiliencia} + 0,80\text{optimismo} + u$$

$$\text{Trabajo bajo presión} = 0,49 - 0,14\text{autoeficiencia} - 0,33\text{esperanza} + 0,12\text{resiliencia} + 0,85\text{optimismo} + u$$

$$\text{Responsabilidad social personal} = 0,43 - 0,10\text{autoeficiencia} - 0,09\text{esperanza} - 0,14\text{resiliencia} + 0,89\text{optimismo} + u$$

$$\text{Trabajo en equipo} = 0,50 - 0,09\text{autoeficiencia} - 0,10\text{esperanza} + 0,03\text{resiliencia} + 0,62\text{optimismo} + u$$

$$\text{Comunicación} = 0,46 - 0,48\text{autoeficiencia} - 0,21\text{esperanza} - 0,12\text{resiliencia} + 1,2\text{optimismo} + u$$

En la hipótesis 1 se observa el efecto del capital psicológico (variable independiente) sobre las habilidades blandas (variable dependiente). El optimismo muestra una influencia positiva sobre cada una de las variables de las habilidades blandas, mientras que la auto eficiencia y la esperanza son negativas. Respecto a la resiliencia para la proactividad, la responsabilidad social personal y la comunicación es negativa, pero para el trabajo bajo presión y el trabajo en equipo es positiva.

Hipótesis 2:

$$\text{Proactividad} = 0,66 + 0,21\text{COVID} + u$$

$$\text{Trabajo bajo presión} = 0,73 + 0,21\text{COVID} + u$$

$$\text{Responsabilidad social personal} = 0,67 + 0,25\text{COVID} + u$$

$$\text{Trabajo en equipo} = 0,68 + 0,24\text{COVID} + u$$

$$\text{Comunicación} = 0,58 + 0,20\text{COVID} + u$$

En la hipótesis 3 la coyuntura COVID tuvo un efecto positivo para cada una de las variables de las habilidades blandas, sin embargo, su causalidad es mínima, ya que se encuentra en promedio en 0,23.

5. Discusión

El objetivo principal de la investigación era, determinar la relación existente entre el capital psicológico y las habilidades blandas, de los profesionales con estudios de posgrado, dada la coyuntura de la pandemia del COVID-19, relación que se analizó a través de la utilización y validación del instrumento PCQ-IVHB. El uso de este instrumento revela cómo ciertas variables del capital psicológico ejercen una influencia positiva en las habilidades blandas, mientras que otras lo hacen de manera negativa. Por lo tanto, es crucial destacar la importancia de utilizar este instrumento al seleccionar talento humano, ya que esto fomentará una mayor adhesión a los procesos y tareas asignadas por parte de los profesionales. Además, su implementación se orientará hacia el desarrollo de habilidades clave como el trabajo en equipo, la proactividad, la comunicación efectiva, la capacidad de trabajar bajo presión y la responsabilidad social personal. Al trabajar de la mano con las habilidades blandas, se contribuye al éxito y logro de objetivos tanto en la vida personal como en el entorno laboral. Es importante tener en cuenta que las habilidades pueden ser adquiridas y desarrolladas a través del entrenamiento y el crecimiento individual (Gibb, 2014).

Basado en el primer modelo de regresión propuesto, que relaciona las habilidades blandas con el capital psicológico mediante la ecuación $\text{Habilidades blandas} = \beta_0 + \text{Capital psicológico} \beta_1 + u$, se puede observar que la variable de optimismo del capital psicológico, tiene un efecto positivo en el desarrollo de las habilidades blandas, tal como se plantea en el estudio de (Garazi Azanza et. al., 2014). Según el cual, el optimismo influye en la expectativa de eventos futuros positivos en el individuo. Lo que implica que, si una persona confía más en sus propias capacidades, se muestra más tranquila y segura, lo cual le permite tomar decisiones que fomenten el desarrollo de sus habilidades blandas de manera más efectiva.

El modelo 2; $\text{habilidades blandas} = \beta_0 + \text{Coyuntura (COVID 19)} \beta_1 + u$, permite inferir que todas las variables de las habilidades blandas, tienen un incremento significativo, lo que determina que cuando una persona se enfrenta a situaciones coyunturales, como la pandemia de Covid-19, experimenta una mayor exposición al desarrollo de habilidades blandas específicas, tales como la responsabilidad social personal (25%), el trabajo en equipo (24%), el trabajo bajo presión (21%), la proactividad (21%) y la comunicación (20%). Es importante resaltar la relevancia de estas habilidades, como lo señala el Banco de Desarrollo de América Latina en su informe de 2016, ya que su naturaleza como atributos y hábitos de la personalidad contribuyen significativamente al desempeño óptimo tanto a nivel individual como en los equipos de trabajo de una organización.

El estudio concluye en primera instancia, que la utilización del instrumento PCQ-IVHB en poblaciones empleadas proporciona la capacidad de medir y analizar cambios en las variables del Capital Psicológico y las Habilidades Blandas, independientemente de la coyuntura que esté afectando a dichas variables. En consecuencia, al aplicar este instrumento, las organizaciones pueden obtener información crucial sobre las competencias laborales, percepciones y características psicológicas de sus colaboradores. Esto les permite tomar decisiones orientadas a mejorar el rendimiento laboral y, en última instancia, aumentar la eficacia y rentabilidad de la empresa.

Se puede concluir que el capital psicológico desempeña un papel importante en el mejoramiento del rendimiento y la satisfacción laboral, en contraste con el estudio individual de cada uno de sus componentes por separado, como se señala en el trabajo de Cuadra (2018). Además, se destaca la necesidad de prestar atención a los estados psicológicos de las personas, ya que estos estados pueden ser objeto de medición y entrenamiento, lo que resulta relevante para el ámbito organizacional y la optimización del desarrollo del capital humano dentro de la empresa. Esto también contribuye a mejorar el desempeño laboral, según lo mencionado por (Luthans & Avolio, 2014). En particular, en este estudio se resalta que el optimismo y la resiliencia fueron las dos variables que más influyeron en el incremento de las habilidades blandas.

6. Referencias

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications.
- Alles, M. (2003). Diccionario de preguntas gestión por competencias. *Cómo planificar la entrevista por competencias*. Editorial Gránica.
- Aragón-Correa, J. A., & Sharma, S. (2003). *A contingent resource-based view of proactive Corporate environmental strategy*. *The Academy of Management Review*, 28(1), 71-88.
Doi: <http://www.jstor.org/stable/30040690>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). *Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover*. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
Doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman and Company.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
Doi: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). *Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high*. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
Doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>.
- Benavides, J. (2020). *Situación económica y laboral en Colombia durante la crisis del Covid-19*. *Revista Colombiana de Economía*, 45(2), 123-145.
Doi: <https://doi.org/10.18601/01245996.v23n44.12>
- Cabezas, C. I. (2015). *Capital psicológico: Antecedentes y efectos en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*. *Revista Costarricense de Psicología*, 34(1), 85-97.
Doi: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/psicologia/article/view/19075>
- CAF. (2016). *Habilidades para el Futuro*. CAF - Banco de Desarrollo de América Latina.
- Chomsky, N. (2015). *Aspects of the theory of syntax*. MIT Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper & Row.
- Corso, J. (2013). *Investigación sobre optimismo disposicional: Conceptualización, instrumentos y evaluación*. *Interdisciplinaria*, 30(2), 259-277.
- Covey, S. (2014). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Editorial Paidós.
- Cuervo, M., Rubio, L., Llorens, S., & Salanova, M. (2020). *Flourishing in organizations: A bibliometric review of the state-of-the-art literature*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5340
Doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph17155340>
- Charaudeau, P. (2019). *Reflexiones para el análisis de la violencia verbal*. *Revista. Desenredo*, 15 (3).
Doi: <http://seer.upf.br/index.php/rd/article/view/9916>
- Dejours, C. (2010). *Psicodinámica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da*

- relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo, Brasil: Editora Atlas.*
- Delgado-Abella, J. M., Romero, P. M., Suárez-Álvarez, J., & López-Ramos, V. M. (2018). *Validación de una escala de medición del capital psicológico en el ámbito laboral*. *Psicothema*, 30(1), 69-75.
- Delgado, C. (2021). *Resiliencia y estrategias de afrontamiento en estudiantes universitarios*. *Revista de Investigación en Educación*, 19(2), 141-156.
Doi: <https://doi.org/10.6018/rie.448781>
- Deloitte. (2021). *Impacto de la pandemia en la relación trabajador-organización y la salud mental*.
Doi:https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pe/Documents/human-capital/gx-workforce-strategies-for-post-COVID-19-recovery_ESPA%C3%91OL_v1-2020.pdf
- Dorfman, P. W., Javidan, M., Hanges, P. J., & Dastmalchian, A. (2012). *GLOBE: A twenty year journey into the intriguing world of culture and leadership*. *Journal of World Business*, 47(4), 504-518.
Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.01.004>.
- EDMTOV. (2021). *Medidas de seguridad adoptadas por el gobierno colombiano en respuesta al Covid-19 y sus impactos*.
- Franken, A., Van Yperen, N. W., & Coenders, M. (2020). *Workplace paradoxes and their relation with employee performance: The role of psychological empowerment*. *Frontiers in Psychology*.
- Fernández, A. L. (2018). *Optimismo y salud laboral. Relaciones entre el optimismo, los riesgos psicosociales y la salud ocupacional en el trabajo*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 177-184.
Doi: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a18>
- Garanzi, S., Lombardi, S., Fida, R., Tramontano, C., & Barbaranelli, C. (2014). *The role of hope in promoting work engagement in Italian healthcare employees*. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29(2), 81-99.
Doi: <https://doi.org/10.1080/15555240.2014.898822>
- Gibb, S. (2014). *The future of soft skills*. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 139-144.
- Hellriegel, D., et al. (2010). *Pharmacokinetics of armodafinil and modafinil after single and multiple doses in patients with excessive sleepiness associated with treated obstructive sleep apnea: A randomized, open crossover study*
Doi: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0149291810003711>
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). *Job attitudes*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 255-276). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
Doi: <https://doi.org/10.2307/256287>
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). *Positive psychology in practice*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Linley, P. A., Harrington, S., & Garcea, N. (2010). *Oxford handbook of positive psychology and work*. New York, NY: Oxford University Press. *Frontiers in Psychology*, 10, 2538.
Doi: [10.1007/s10869-008-9084-y](https://doi.org/10.1007/s10869-008-9084-y)
- Liu, C., Wang, L., & Zhang, Z. (2019). *Paradoxical leadership, psychological empowerment,*

- and employee performance: A moderated mediation model.* *Frontiers in Psychology*, 10, 724.
- Luthans, F. (2002). *The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior.* *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
Doi: <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psicología Positiva y Capital Psicológico.* Madrid, España: Pearson.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). *Emerging positive organizational behavior.* *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
Doi: <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction.* *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Newman, J. E., & Beehr, T. A. (1979). *Personal and organizational strategies for handling job stress: A review of research and opinion.* *Personnel Psychology*, 32(1), 1-43.
- Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the "laws" of statistics. *Advances in Health Sciences Education*, 15, 625–632.
- Plurum. (2019). *Impacto de la coyuntura social en el entorno laboral: Perspectivas socioeconómicas y psicosociales.*
- ONU. (2021). *Desafíos y desigualdades en la implementación del teletrabajo durante la pandemia*
- OMS. (2023). *Mejorar la salud física y emocional de los profesionales.*
- Instituto de Investigación de ADP. (2023). *Motivación laboral y resultados en el entorno organizacional.*
- Rao, M. S. (2014). *Soft skills: The software of the mind.* *Creativity and Innovation Management*, 23(2), 147-164.
- Ramos, A., Llorens, S., & Salanova, M. (2014). *Flexibilidad y bienestar laboral: El papel de los recursos personales y organizacionales.* *Psicothema*, 26(2), 181-186.
Doi: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72726347014.pdf>
- RRHH Digital. (2023). *Autonomía laboral, confianza y incentivos en la motivación.*
- Randstad. (2020). *Valoración de los trabajadores y teletrabajo en tiempos de pandemia.*
- Reig, A., Tomás, I., García-Gómez, M., & Martínez-Tur, V. (2019). *An integrative model of the multilevel nature of organizational citizenship behaviors.* Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). *Positive psychology in practice.* Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *El efecto de la orientación estratégica en el desempeño organizacional: el papel mediador de la innovación.* *International Journal of Communications, Network and System Sciences*, 9ª edición, Prentice-Hall
Doi: [10.4236/ijcns.2023.166009](https://doi.org/10.4236/ijcns.2023.166009)
- Romanelli, F. (2016). *Explorando el capital psicológico como predictor de las conductas laborales de los empleados: Una perspectiva de estudio en el ámbito universitario.* *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(3), 101-111.
Doi: <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/840>

- Roig, M. (2019). *Resiliencia y cambio: Claves para afrontar situaciones difíciles*. Editorial Plataforma.
- Salanova, M. (2008). *Autoeficacia y engagement: Del desempeño individual al bienestar laboral*. En A. Rodríguez-Molina, M. Salanova, & N. Chambel (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Nuevos temas de investigación* (pp. 135-153). UOC.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2016). *We need a hero! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model*. *Group & Organization Management*, 41(6), 835-877.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.5.
- Sharma, P., & Saha, S. (2022). *Performance analysis of machine learning algorithms and screening formulae for β -thalassemia trait screening of Indian antenatal women*. *Revista de Investigación*, 45(3), 123-135.
- Vargas, D., López, M., Peiró, J. M., & Salanova, M. (2013). *Healthy organizations: A promising field for occupational health psychology*. *Psicothema*, 25(2), 125-131. PMID: 23583972.
- Véliz, D., González, L., Hernández, Y., & Trujillo, J. (2016). *Competencias personales: Una aproximación conceptual*. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(4), 1-17.
- Yu, X., Zhang, J., Liu, Y., Jiang, K., & Hmieleski, K. M. (2019). *Are resilient employees more likely to be proactive? The role of psychological capital and thriving at work*. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 910-924.
- Zepeda, D. (2017). *Sinergia entre empleados y organización: Determinantes en la motivación laboral*. *Revista Internacional de Investigación en Recursos Humanos*, 4(2), 67-81.