

Un método para la generación de optimismo en los recursos humanos

A method for generation of optimism in human resources

Lorenzo MURIEL Redondo [1](#); Xavier LLINAS Audet [2](#); Jaume TURBANY Oset [3](#)

Recibido: 19/11/2017 • Aprobado: 20/12/2017

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Este trabajo abre una línea de investigación en orden a la construcción y demostración de la eficacia de un método que permita lograr la mejora de los estados de ánimo de las personas y de su nivel de optimismo para que redunde en un mayor nivel de productividad. El trabajo se realiza con mediciones pre y post sobre un total de 75 personas, y arroja resultados que indican una mejora significativa en los parámetros objeto de este estudio.

Palabras-Clave: Optimismo, productividad, estados de ánimo

ABSTRACT:

In the study, there is a line of research based on the construction of a method that allows to improve mood and optimism in order to increase productivity. The study is carried out with pre and post measurements on a total of 75 people, and yields results that indicate a significant improvement in the parameters object of this study.

Keywords: Optimism, Productivity, Mood States

1. Introducción

En una realidad tan cambiante como la actual, las personas que trabajan en las empresas deben desplegar unos conocimientos, habilidades y competencias cada vez mayores y más numerosos. Basta hacer un pequeño recordatorio de cómo los nuevos parámetros han ido modulando la gestión de los Recursos Humanos. Así se pasó de la selección por descripciones de puestos, a la selección por competencias; de la evaluación del desempeño a la de competencias y a las herramientas de feedback 360º; de la retribución basada sólo en salario, se evolucionó a los beneficios sociales y de ahí al salario emocional; del empleo a la responsabilidad social corporativa; del horario laboral a la conciliación, etc. Aspectos estudiados en profundidad en el trabajo de Bayo-Moriones y Larraza-Kintana (2012).

La línea de investigación que abre este artículo se basa en incorporar parámetros como el bienestar de las personas y el optimismo para incrementar la productividad. El objetivo principal es crear una estrategia y demostrar, a través de resultados, su funcionamiento y la mejora en términos de optimismo y rendimiento. Con ello se logra conocer cuáles son los pasos y palancas que se deben utilizar para mejorar el optimismo de las personas y por ende su contribución a la productividad de la organización.

En primer lugar nos planteamos medir la productividad aplicando la corriente del Capital Psicológico (Psychological Capital). Los componentes del capital psicológico son: la Esperanza, (Hope) el optimismo, la eficacia y la resiliencia. Las medidas del Capital Psicológico han sido desarrolladas y validadas (Luthans, Avolio, Avey, & Norman 2007).

La relaciones entre los parámetros de Psycap y el rendimiento laboral las acreditan, el meta análisis (Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007) para la autoeficacia, los estudios de (Youseef & Luthans, 2007) para el Hope y los de (Masten & Cutuli 2009) para la resiliencia.

El segundo punto que nos planteamos en este estudio fue abordar la percepción que cada una de las personas tiene de su productividad. Una percepción que se completó con la demanda explícita de fijación de objetivos para la mejora de su productividad durante el tiempo que dura la realización de objeto de estudio.

De entre las distintas corrientes que estudian el optimismo, el Capital Psicológico (Psychological Capital) sigue la del optimismo disposicional. El optimismo disposicional, (Carver y Sheier 1998), "es una expectativa, estable y generalizada sobre la creencia de que ocurrirán eventos positivos en la vida". A esta definición hay que añadir un aspecto importante que radica en que cuando se presentan dificultades, las personas que se caracterizan por poseer este tipo de optimismo, asumen expectativas favorables respecto a la situación, e incrementan sus esfuerzos por obtener un buen resultado (Remor et al, 2006).

El optimismo está conectado con los resultados empresariales, relacionándose con el emprendedurismo, los resultados financieros, y la resiliencia.

En el estudio realizado sobre emprendedores potenciales de base tecnológica por López Puga, (López Puga, J, García, J 2011), con 205 estudiantes de la Universidad de Almería, quienes fueron clasificados en tres categorías: No-emprendedores potenciales, emprendedores potenciales generales y emprendedores potenciales de base tecnológica. Categorías definidas en función de las contestaciones a las preguntas ¿te consideras una persona emprendedora? y ¿te gustaría montar una empresa de base tecnológica al terminar tus estudios?

Según este estudio las personas que se consideran emprendedoras tienden a conseguir mejores puntuaciones en el test de optimismo.

Destacamos estudios que relacionan el capital psicológico con el rendimiento y la satisfacción en el puesto de trabajo y el compromiso con la empresa (Larson & Luthans, 2006) y la mejora de la satisfacción en el trabajo, la resiliencia y productividad y descensos en la rotación como acreditan los siguientes estudios: sobre 1076 trabajadores en España (Meneghel, Salanova y Martínez 2014), empresas de Pakistan (Abbas et al, 2014), policías y directivos en Hong Kong (Siu, O.L et al, 2014) y (Kwok, Cheng y Wong, 2015).

2. Metodología

Para acreditar los resultados que validen el método objeto de estudio hemos utilizado una metodología de estudio cuasi experimental añadiéndole un grupo de control. Para ello compararemos a las personas que realizan las acciones propias del método objeto de estudio con el grupo de control antes y después de llevar a cabo la misma.

PREMISAS

El método se basa en tres premisas:

El "entrenamiento interválico de alta intensidad", basado en un concepto evolutivo que

interpreta que la actividad física ha de realizarse respetando las premisas que la actividad física tenía en el Paleolítico.

La segunda consiste en entender la salud desde un punto de vista preventivo. Ello supone monitorizar conceptos no habituales, al menos en la empresa, como estrés, gestión de los recursos energéticos, inflamación y digestión. Estos parámetros los monitorizaremos a través de analíticas.

La tercera radica en la monitorización del optimismo y la productividad, (Psy Cap).

SUJETOS

En nuestro estudio, participaron en total 75 personas, todas ellas sanas, sin patología diagnosticada y que no seguían tratamiento alguno. 60 personas, realizaron todas las acciones el método objeto de estudio, durante un total de dos meses. Así mismo se determinó un grupo de control de 15 personas.

Los participantes que hicieron las acciones el método objeto de estudio fueron 36 hombres, (60%) y 24 mujeres con edades comprendidas entre los 21 y 60 años. Todos ellos trabajan en la misma empresa multinacional y en el mismo ámbito geográfico. El grupo de control es homogéneo presentando un porcentaje menor de hombres (54%).

PROCEDIMIENTO

Para seleccionar a los candidatos la empresa hizo una convocatoria abierta ofreciendo a sus trabajadores la participación en el método objeto de estudio.

Todas las personas interesadas fueron citadas a una sesión informativa donde se les explicaría en detalle en qué consistía el método. De ese grupo de personas que habían mostrado interés en realizarla, la empresa seleccionó a 60 personas para que lo llevarán a cabo y a 15 de ellas para que participaran como grupo de control, dándoles además la opción de participar en la misma en futuras ediciones.

Todas las personas hicieron los test de productividad, Psychological Capital, así como los cuestionarios de autopercepción de la productividad. El test del Psychological Capital se les envió dividido en cuatro partes, una por cada una de las variables (Autoeficacia, Hope, Resiliencia y Optimismo) por lo que los participantes contestaron como si lo hicieran a 4 test diferentes.

Posteriormente las personas que participaron en el método objeto de estudio realizaron el test Test Poms, (Profile of Mood States). Este es uno de los instrumentos más utilizados en psicología para la medición de los sentimientos, afectos y estados de ánimo (Ávila y Gimenez de la Peña, 1991). Además realizaron todas las pruebas analíticas en las que se midieron parámetros relacionados con el estrés (cortisol) gestión de los azúcares (insulina, glucosa, HbA1C), inflamación silente (PCR Ultrasensible), colesterol (LDL) y colesterol "Bueno" (HDL), Triglicéridos y Oxidación (TG/HDL).

Todos los sujetos que participaron en el estudio fueron sometidos a 2 sesiones semanales de "entrenamiento interválico de alta intensidad" de una duración de unos 15-20 minutos, una sesión de ejercicio cardiovascular interválico: Carrera continua de 30-45 minutos intercalada de 10 estaciones de ejercicios musculares funcionales (saltos, flexiones, sentadillas, fondos...). En cada estación se realizaban 20 repeticiones del ejercicio.

Durante las ocho semanas que duró el plan de entrenamiento se les tomaron medidas de lactato (una vez por semana) pre y post esfuerzo (utilizando un medidor de lactato Accutrend® Lactate de la marca Roche Diagnostics que calcula los niveles de lactato por determinación enzimática y fotometría de reflejo). Baldari et al. (2009).

Una vez acabadas las ocho semanas que duran las acciones del método a todos se les volvieron a hacer todas las pruebas.

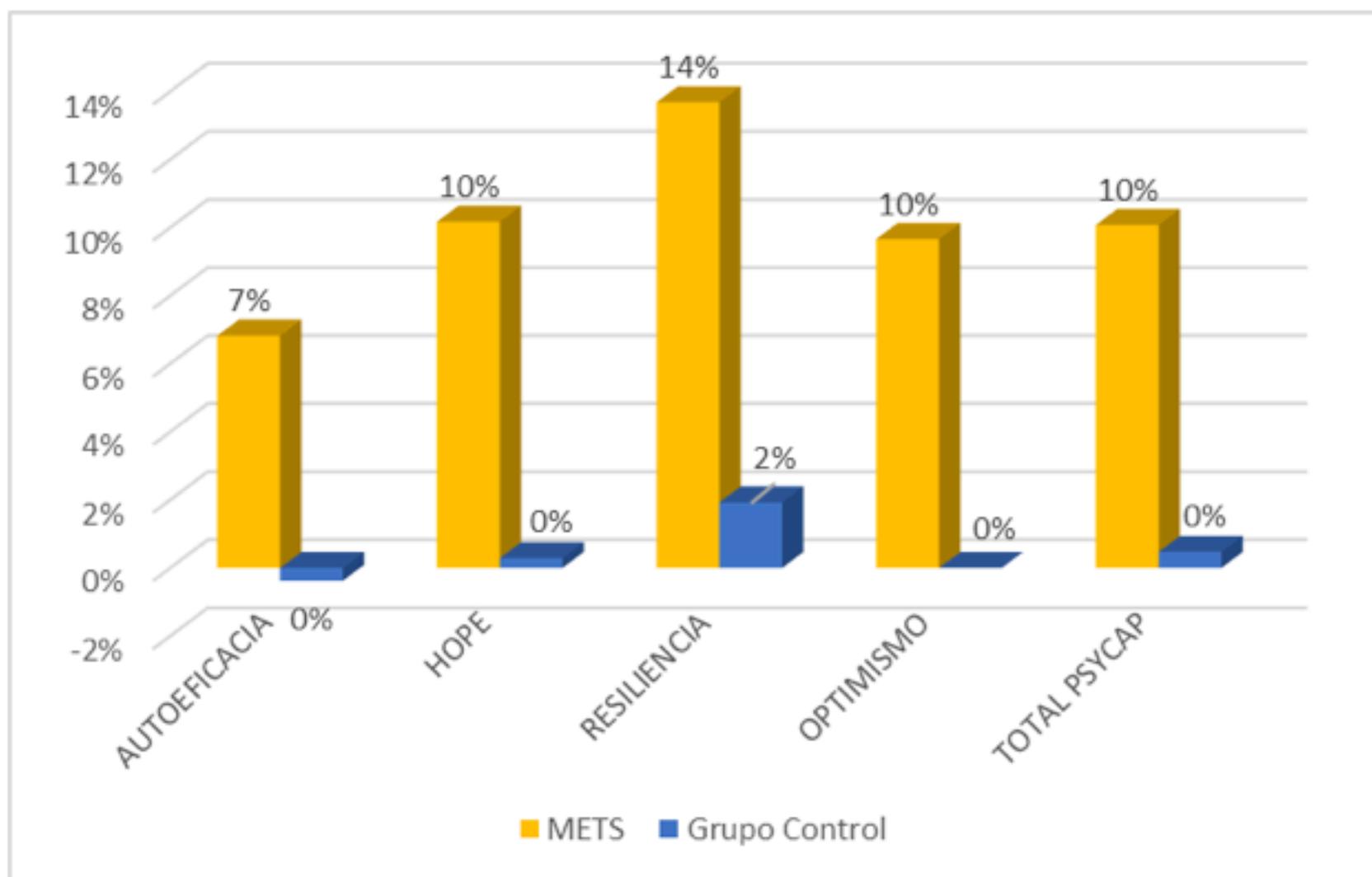
Para el análisis de los resultados, además de las comparativas entre los porcentajes de

productividad entre el comienzo y la finalización del método, utilizamos tanto la t-student como la T-Wilcoxon para la obtención de las comparaciones significativas entre los dos grupos, así como los grados de significación (P values) asociados a estas correlaciones significativas entre las distintas variables.

3. Resultados

Respecto al test que mide la productividad los resultados del grupo que hizo el método objeto de estudio (METS, Metabolic Energy Training System) versus el grupo de control son los siguientes:

Figura 1
% mejora productividad



Como podemos observar el grupo de control no tiene variación excepto en resiliencia que aumenta un 2% mientras que las personas que llevan a cabo la estrategia incrementan de media un 10% su productividad.

Así mismo se ha realizado una comparación de medias para medidas repetidas comparando inicio y final con t-student (se cumplen tanto, el supuesto de normalidad de la variable cuantitativa como el de la homocedasticidad). Junto con la prueba anterior se ha aplicado la prueba no paramétrica de la T de Wilcoxon dado que las variables se encuentran medidas a partir de escalas tipo Likert y que la muestra no es excesivamente grande. Se considera que la diferencia es estadísticamente significativa cuando el valor del grado de significación (p-value) es inferior a un nivel de significación alfa del 0,05

Tabla 1

Comparación de medias con la t-student (de medidas repetidas) y de medianas con la T de wilcoxon. Mismos sujetos al principio y al final.

	PARAMETRICAS T STUDENT			NO PARAMETRICAS T- WILCOXON	
	t	df	p	V	P
PSYCAP INICIO-PSYCAP FIN	-5.5832	24	0,009574	0	0,01274
OPTIMISMO INICIO-OPTIMISMO FIN	-4.0567	24	0.0004565	17	0.001051
AUTOEFICACIA INICIO- AUTOEFICACIA FIN	-3.3308	24	0.002793	27.5	0.003659
HOPE INICIO- HOPE FIN	-4.3105	24	0.0002398	15	0.000278
RESILIENCIA INICIO- RESILIENCIA FIN	-3.9298	24	0.000629	28.5	0.001474

Los datos corroboran que todas las comparaciones son significativas. Por tanto las variables se mueven creciendo al final del método respecto al principio. Los sujetos objeto de estudio aumentan su productividad (Psycap), su optimismo, su autoeficacia, su hope y su resiliencia. Estos datos son coherentes con los vistos en la Tabla1.

Posteriormente hemos realizado las comparativas entre las personas que realizaron el método objeto de estudio (METS) y los integrantes del grupo de control (En adelante G. Control)

Tabla 2
t-student con grupos independientes

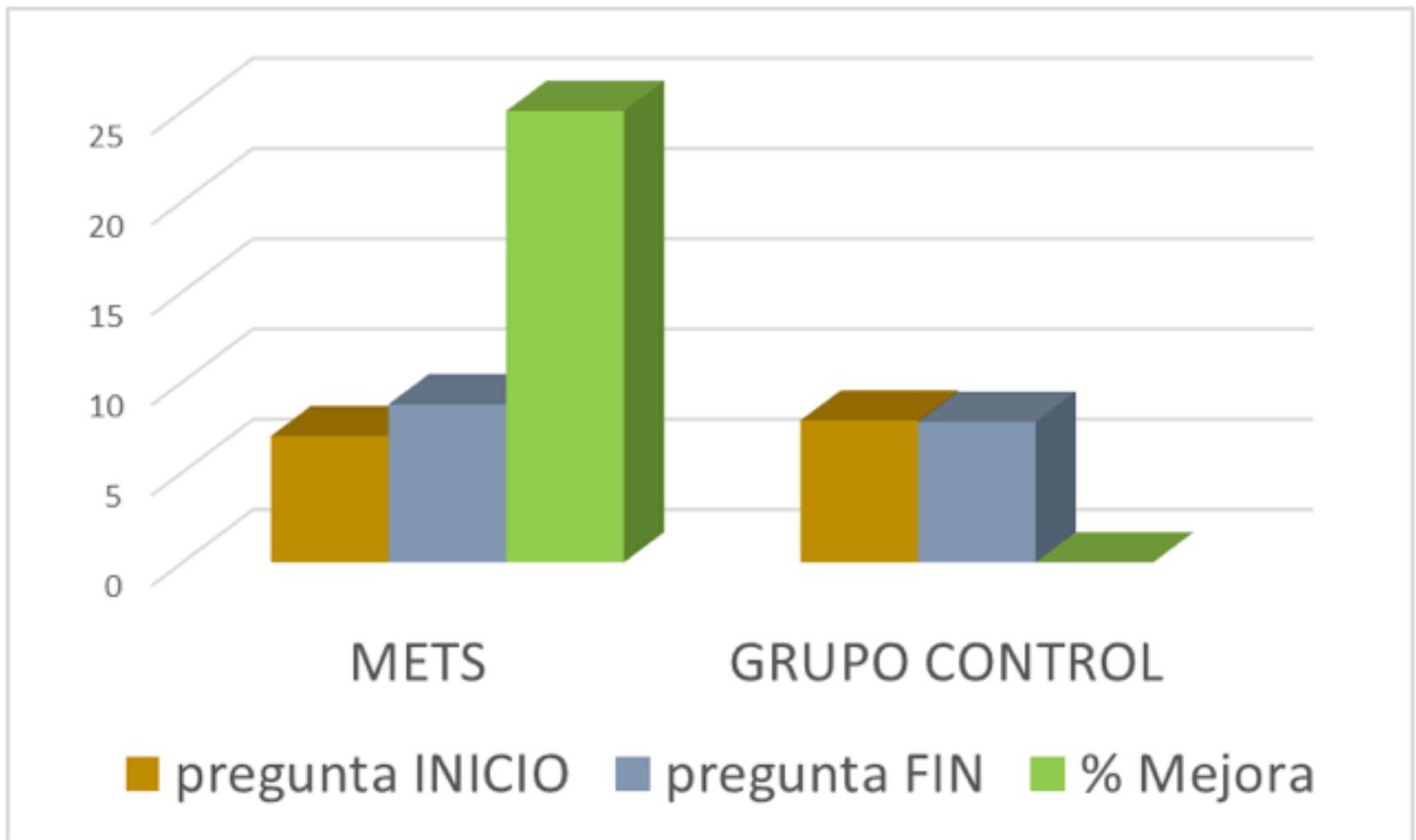
	PARAMETRICAS T STUDENT		
	t	df	p
PSYCAP INICIO METS-PSYCAP INICIO G.CONTROL	-0.2897	20.612	0.7749
PSYCAP FIN METS-PSYCAP FIN G.CONTROL	1.8348	17.6	0.0835
OPTIMISMO FIN METS-OPTIMISMO FIN G.CONTROL	2.2901	26.481	0.03022
AUTOEFICACIA FIN METS- AUTOEFICACIA FIN G.CONTROL	2.0223	14.748	0.06167
HOPE FIN METS- HOPE FIN G.CONTROL	0.9542	20.862	0.3509
RESILIENCIA FIN METS- RESILIENCIA FIN G.CONTROL	0.8111	21.371	0.4263

Cómo vemos los datos indican que las condiciones de partida de los participantes objeto de estudio, tanto de METS como los del grupo de control (Psycap Inicio Mets- Psycap Inicio G.Control) son muy parecidas y por eso la comparación no es significativa. Posteriormente vemos como en los parámetros de optimismo, de autoeficacia y en la comparativa global de la productividad los valores "t" son significativos. Esto quiere decir que en este estudio el método METS ha funcionado conforme a lo previsto tal como ha demostrado la tabla 1. Ya que en dichos parámetros las comparaciones son significativas, lo que nos permite pensar que en sucesivos estudios podríamos obtener resultados parecidos. Respecto a los parámetros de Hope y Resiliencia, no podemos afirmar que quede acreditado el funcionamiento antes comentado.

Posteriormente quisimos comprobar la productividad, no a través del test comentado, sino a través de **cuestionarios de autopercepción** que pasamos a las personas objetivo de estudio. De dichos cuestionarios obtenemos los siguientes datos:

La pregunta que se les hizo al inicio y a la finalización del método METS fue la siguiente: En una escala de 0 (lo mínimo) a 10 (lo máximo) sitúa tu actual nivel en la gestión de tu desempeño en tu puesto de trabajo.

Figura 2
Cuestionarios de productividad



Cómo podemos observar los participantes en el método METS se puntúan con un 7 sobre 10 de media, mientras que los que integran el grupo de control (G. Control) lo hacen con un 8 sobre 10 de media.

Tras la realización del método METS los participantes que la realizan suben hasta 8,76 su percepción de productividad, mientras que los del grupo de control se mantienen en el 8 inicial. Por ello los participantes que lo realizan incrementan un 25 % su percepción de productividad.

Lo anterior lo corroboramos analizando las comparaciones entre las preguntas de los cuestionarios de autopercepción llevados a cabo.

Tabla 3
Comparativa inicio-fin cuestionarios de productividad

CUESTIONARIOS	t	df	p
PARAMÉTRICAS T-STUDENT			
PREGUNTA INICIO METS-PREGUNTA FIN METS	-7.3333	24	0,0001421

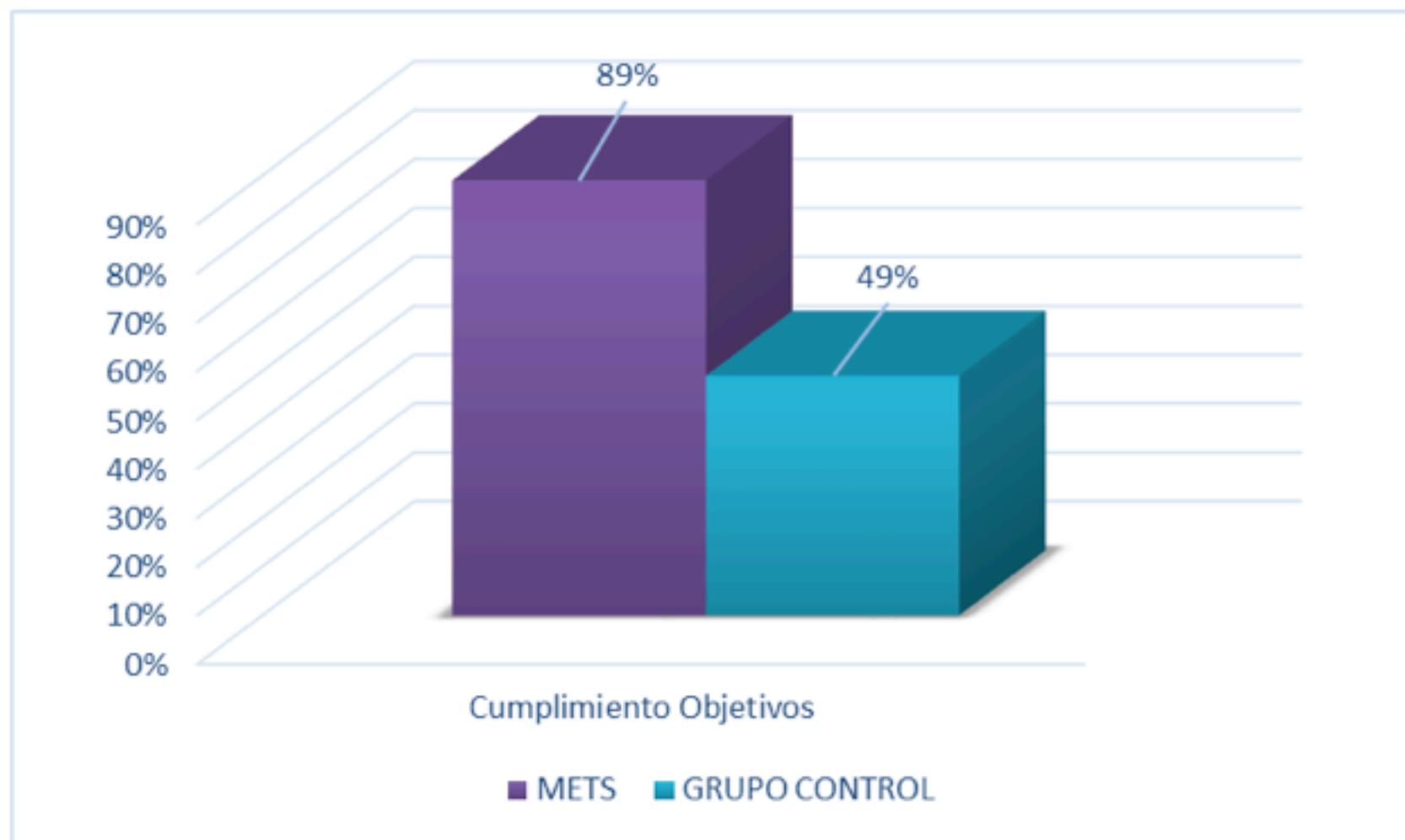
La t de student nos corrobora que hay datos significativos por lo que podemos afirmar que en las personas que han hecho el método METS se producen cambios en positivo respecto de su percepción de desempeño. A ello ayudan, fundamentalmente que en las sesiones de Coaching que hacen durante la estrategia se marcan objetivos concretos de mejora, que terminan cumpliendo.

Sobre esa premisa de objetivos que terminan cumpliendo realizamos nuestra siguiente medición.

En el momento inicial, además de pedir a los participantes que situaran entre 0 (lo mínimo) y 10 (lo máximo) su actual nivel en la gestión de su desempeño en su puesto de trabajo, se les solicitaba, en caso de que la puntuación no fuese 10 que escribieran las acciones concretas que iban a hacer para mejorar esa puntuación.

Al final del método METS medimos el cumplimiento de los objetivos de cada participante. Los resultados son los siguientes:

Figura 3
% Cumplimiento de objetivos



Como vemos las personas que llevan a cabo el método cumplen un 89% sus objetivos, siendo estos de mayor profundidad que los del grupo de control dado que estas personas tenían una sesión de coaching para la fijación de los mismos, mientras que los del grupo de control quedan en un 49%.

La comparativa aplicando comparación de medias para medidas repetidas midiendo inicio y final con t-student entre las personas que hicieron el método METS y las personas que conformaron el Grupo de Control (G.Control) nos ofrece los siguientes resultados.

Tabla 4
Comparativas cuestionarios y cumplimiento objetivos

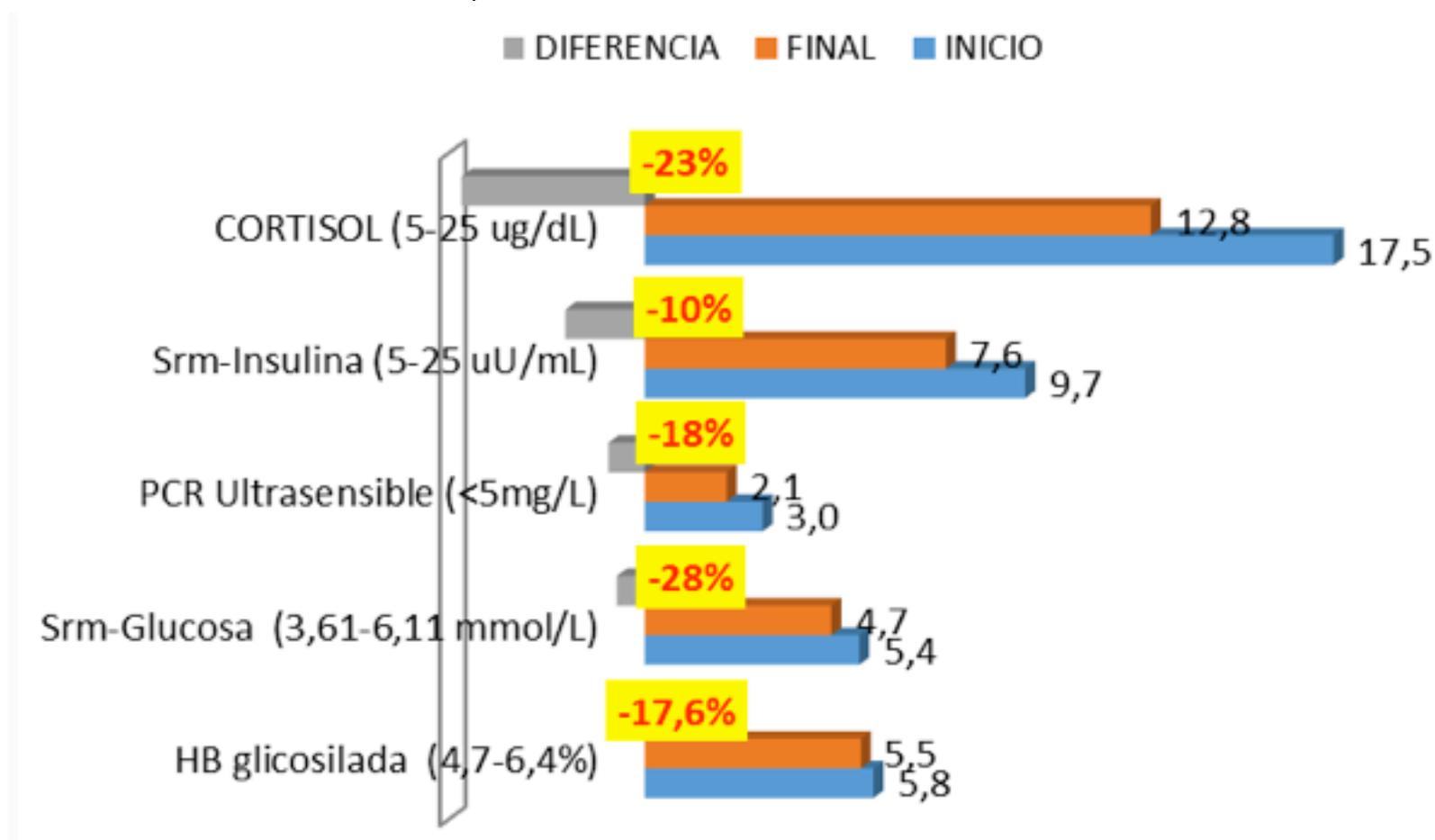
CUESTIONARIOS			
PARAMÉTRICAS T-STUDENT	t	df	p
PREGUNTA INICIO METS-PREGUNTA INICIO G.CONTROL	-1.9752	30.332	0.05741
PREGUNTA FIN METS- PREGUNTA FIN G. CONTROL	2.7079	17.183	0.01483
OBJETIVOS CUMPLIDOS METS- OBJETIVOS CUMPLIDOS G. CONTROL	15.2895	22.504	0.000000002249

Los resultados nos indican que en el momento inicial la igualdad es máxima y casi podemos decir que las comparaciones no son significativas. Mientras que al final del método METS, en el cumplimiento de resultados, como ya acreditaba la tabla 6, los datos sí que son significativos, por lo que podemos afirmar que en sucesivos grupos, el cumplimiento de los objetivos por

parte de las personas que hacen METS será relevante.

Respecto a las **analíticas** los resultados obtenidos fueron los que se consignan a continuación. Hacemos notar que para el estudio de correlaciones, hemos estandarizado sus valores.

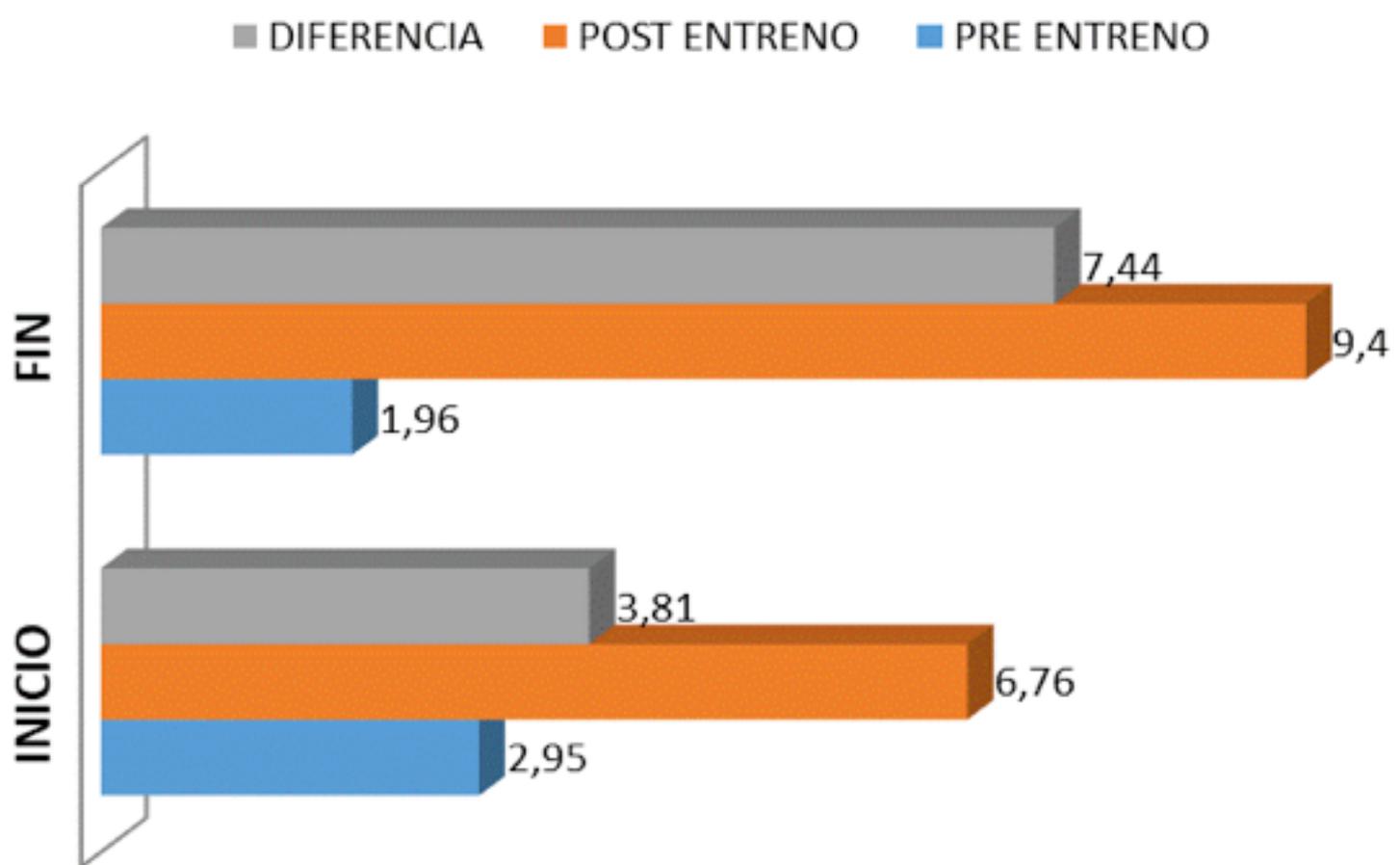
Figura 4
Comparativa en % de resultados de las analíticas



Como podemos observar todos los valores están dentro de los parámetros que clínicamente se consideran adecuados, y todos ellos decrecen, indicando una mejora de la prevención de la salud, tanto en estrés (Cortisol en ayunas) como Inflamación "Silente" (no evidente) de los órganos (PCR Ultrasensible) y digestión, gestión de los recursos energéticos y eficacia metabólica (Insulina, Glucosa y HB glicosilada). De media la mejoría es de un 19,32%.

El siguiente parámetro del que hablaremos, **el lactato**.

Figura 5
Diferencias pre y post en Lactato



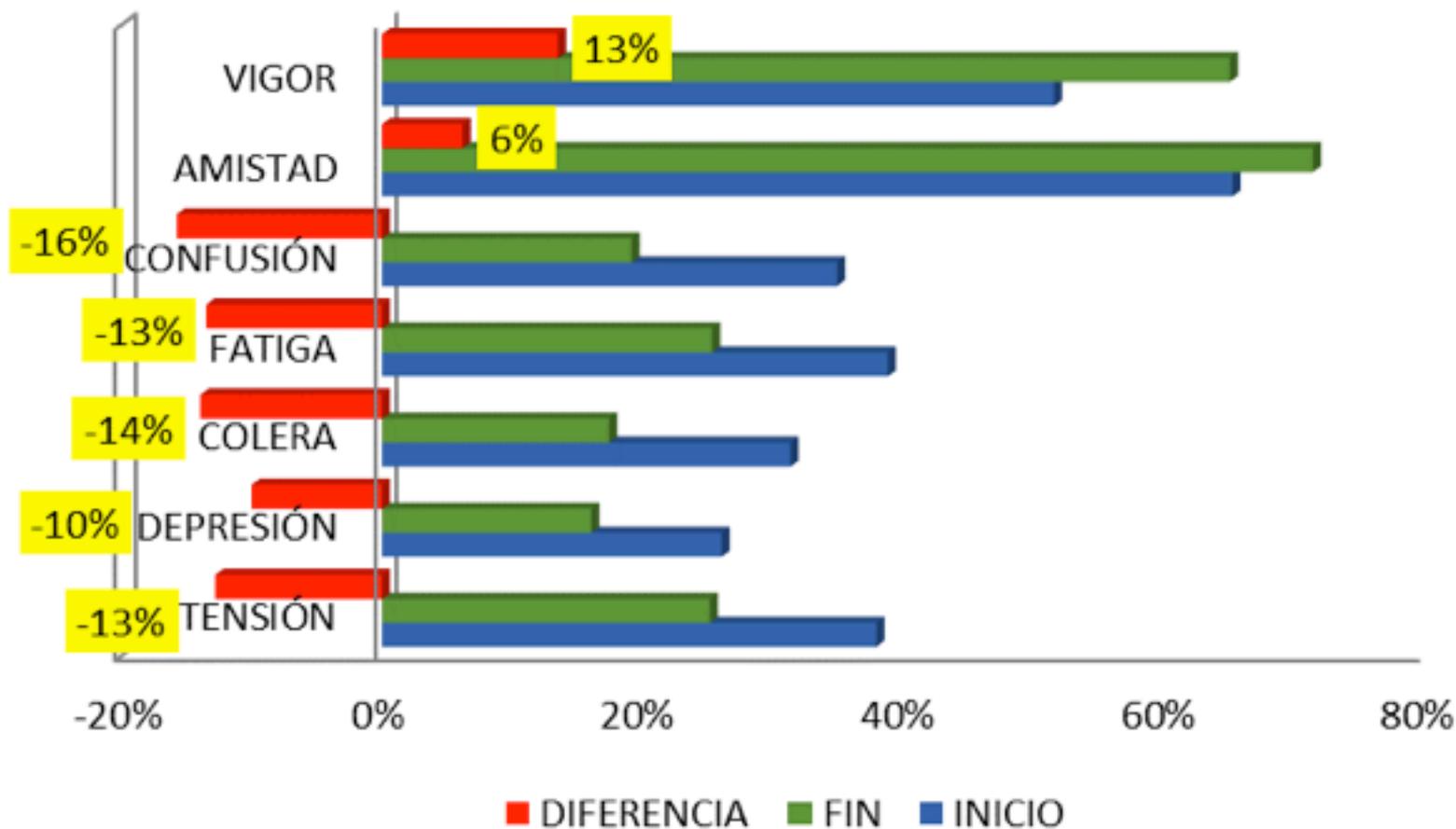
El lactato está relacionado con la realización del ejercicio en ayunas o ayuno estratégico (no ingerir alimento en las 3-4 horas anteriores a la realización del ejercicio), en lapsos breves de tiempo y a muy alta intensidad. El lactato, medido antes y después de las sesiones de entrenamiento físico, refleja esta capacidad de producción de energía muscular (Gallagher et al. 2009) debida a la presencia de mayor número de mitocondrias en la fibra muscular y hay que saber que este lactato es susceptible de ser transformado en energía en el cerebro lo que favorece la percepción de vigor.

El gráfico nos indica como la capacidad de generar energía aumenta de una manera considerable, se multiplica por 3,81 ya en un fase incipiente del método METS y como además, se crea una cierta "memoria" en el cuerpo, dado que los niveles de comienzo (pre ejercicio) 2,95 decrecen al final del método 1,96. A lo que añadimos el aumento, cada vez mayor con el paso de las semanas, de forma natural del cuerpo de producir más energía muscular.

Como observamos los niveles del lactato se multiplican por 3,81 al comienzo del método y por 7,44 a la finalización del mismo. Eso quiere decir que este tipo de actividad mejora la oxigenación celular y hace que los músculos sean capaces de producir, al final del método, hasta 7 veces más energía.

Y por último monitorizamos los estados de ánimo, a través del test POMS, de los participantes:

Figura 6
Estados de Ánimo



Como se puede observar entre el momento inicial y el final los parámetros positivos, como vigor y amistad, incrementaron mientras que los negativos como confusión, fatiga, cólera, depresión y tensión sufrieron una disminución. También es resaltable que en los estados de ánimo negativos, como confusión, fatiga, cólera, depresión y tensión, aun comenzando en puntuaciones bajas comparadas con el tope, el método METS consigue disminuciones significativas. Estamos hablando de porcentajes superiores al 10%.

Si hacemos foco en los estados de ánimo negativos, vemos un descenso de un 12,7% de media, es un dato relevante para las empresas dado que el rendimiento de los trabajadores se ve afectado por dichos parámetros, que si se agravan conducen en muchas ocasiones a bajas laborales.

Una vez analizados los resultados anteriores, veremos el coeficiente de determinación (R2) existentes entre las distintas variables.

Tabla 5
Coeficientes de determinación

Contrastes significativos de determinación								
	R. Analíticas	POMS +	POMS -	Lactato post-pre	Cortisol	HB Glicosilada	PCR Ultrasensible	Depresión
R. Analíticas		0,02	0,23	0,04	0,54	0,17	0,34	0,22
POMS +	0,02		0,35	0,05	0,00	0,09	0,00	0,30
POMS -	0,23	0,35		0,22	0,06	0,31	0,04	0,94
Lactato post-pre	0,04	0,05	0,22		0,02	0,14	0,02	0,16
Cortisol	0,54	0,00	0,06	0,02		0,00	0,02	0,04
HB Glicosilada	0,17	0,09	0,31	0,14	0,00		0,01	0,31
PCR Ultrasensible	0,34	0,00	0,04	0,02	0,02	0,01		0,03
Depresión	0,22	0,30	0,94	0,16	0,04	0,31	0,03	

Una de las conclusiones que revela el estudio es que en un 94% los cambios en los estados de ánimo negativos podemos atribuirlos a la variable depresión. La bajada del 10% de la depresión arrastra positivamente al resto de estados ánimo negativos haciendo que

disminuyan.

También hacemos notar las altas relaciones de los coeficientes de determinación del cortisol (estrés en sangre) que desciende un 23 % y de la PCR ultrasensible (mide la inflamación silente de los órganos) y cómo esto influye en los resultados de las analíticas.

4. Conclusiones

Los resultados expuestos nos indican que los primeros pasos para construir un método que pretenda conseguir mejorar los niveles de bienestar y optimismo son correctos.

Por un lado mejoran un 19,32% los valores sanguíneos que predicen mala gestión de los recursos energéticos y riesgo cardiovascular; además mejoran de media un 12,7% los estados de ánimo negativos; aumentando un 10% de media los estados de ánimo positivos y multiplicando por 7, de media, la capacidad de producir energía de los participantes (Gallagher, et al., 2009).

Por otro lado, vemos que la productividad de las personas que llevan a cabo la estrategia objeto de estudio aumenta un 10%, al final de la misma (Remor et al, 2006). Estos datos los corroboran la comparativa de los resultados obtenidos por el grupo de Control.

Las personas que han llevado a cabo el método METS mejoran la productividad según el test Psychological Capital y esto nos pone en línea con estudios recientes como (Meneghel, Salanova y Martínez, 2014) que demuestran que las emociones positivas, entre las que está el optimismo, mejoran la resiliencia y la productividad en los 1700 trabajadores con los que hicieron el estudio.

Así mismo el aumento de los niveles de Psychological Capital se relaciona con un mejor liderazgo y este con un aumento de la productividad (Wang, Sui, Luthans, et al 2014), con la satisfacción en el trabajo, la fidelización de los trabajadores, el descenso de la rotación y el aumento del rendimiento, como acredita el estudio realizado con 231 empleados de diferentes empresas de Pakistan. (Abbas et al 2014) y también el de (Siu, O.L et al 2014) con 311 policías de Hong Kong, que añade el descenso del estrés.

Por otro lado, el descenso de los parámetros negativos del POMS, como depresión, cólera, confusión, fatiga y tensión, nos alinea con estudios que relacionan dicho descenso con una disminución del estrés y un aumento del optimismo (David, et al, 2006).

En el mismo sentido nos alineamos con el estudio que relaciona la influencia de la percepción de una comida sana o insana o del ayuno, como predictores de estados de ánimo, (Hayes et al. 2011) así con el de Mindfullnes (Evans et al, 2010) con la reducción de muchos de los parámetros que mide el test POMS, excepto con el vigor que sí que aumenta en nuestro estudio por el entrenamiento físico realizado.

Como punto final comentar que los resultados obtenidos aplicados al mundo empresarial pueden devenir en cambios en la gestión de los recursos humanos que tendrían como resultado tener trabajadores con más salud tanto actual como futura, con más vigor y amistad y menor depresión, tensión, cólera y confusión, lo que se traduce en mayor optimismo y mayor productividad.

Los resultados presentados nos ponen en el camino de aumentar las muestras de individuos, de poder comparar empresas y sectores y de procurar mejorar en el establecimiento de la conexión de los resultados con objetivos empresariales decididos y medidos por las empresas que implanten esta nueva manera de gestionar los recursos humanos. Todos esos aspectos deben sin duda ser contemplados y medidos en futuros estudios.

Referencias bibliográficas

Abbas, M; Raja, U; Darr, W; Bouckenooghe, D. (2014) Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. Journal of

Avila, A., y Gimenez de la Peña, A. (1991). Los adjetivos en tareas de evaluación psicológica: propiedades y valor estimular. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44, 465-475.

Baldari, C., Bonavolonta, V., Emerenziani, G.P., Gallotta, M.C., Silva, A.J. & Guidetti, L. 2009, "Accuracy, reliability, linearity of Accutrend and Lactate Pro versus EBIO plus analyzer", *European journal of applied physiology*, vol. 107, no. 1, pp. 105-111.

Bayo-Moriones, A, Larraza-Kintana, M. (2012). Research in human resources in Spain between 2011 and 2010: The wonder decade?. *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas* 15. 181-191.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press
Judge, Timothy A.; Jackson, Christine L.; Shaw, John C.; Scott, Brent A.; Rich, Bruce L (2007) Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences *Journal of Applied Psychology*, Vol 92(1), 107-127

David, D et al. (2006) Relations between coping responses and optimism–pessimism in predicting anticipatory psychological distress in surgical breast cancer patients *Personality and Individual Differences* 40 203–213

Evans S., Ferrando S, Carr C, Haglin D. (2010) " Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) and Distress in a Community-Based Sample" *Clinical Psychology and Psychotherapy* 18, 553-558.

Gallagher, C.N., Carpenter, K.L., Grice, P., Howe, D.J., Mason, A., Timofeev, I., Menon, D.K., Kirkpatrick, P.J., Pickard, J.D., Sutherland, G.R. & Hutchinson, P.J. (2009), "The human brain utilizes lactate via the tricarboxylic acid cycle: a 13 C-labelled microdialysis and high-resolution nuclear magnetic resonance study", *Brain : a journal of neurology*, vol. 132, no. Pt 10, pp. 2839-2849.

Hayes J.F, D’Anci K.E, Kanarek, R.K, et al. (2011)"Foods that are perceived as healthy or unhealthy differentially alter young women’s state body image". *Appetite* 57, 384-387
Kwok, S, Cheng, L, Wong, D. (2015). Family Emotional Support, Positive Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese White-Collar Workers. *Journal of Happiness Stud* (2015) 16:561–582 DOI 10.1007/s10902-014-9522-7

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 45–62.

López Puga J, García J, (2011) "Optimismo, pesimismo y realismo disposicional en emprendedores potenciales de base tecnológica" *Psicothema* Vol 23, nº 4, pp 611-616
Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J. and Norman, S.M. (2007), "Psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol. 60, pp. 541-72.

Masten. A, Cuttili, J, Hebers, J, Reed, M (2009). Resilience in development. In Lopez, S y Sneider, C.R (Eds), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 117-131. NY: Oxford Library of Psychology

Meneghel, I, Salanova, M, Martínez, I (2014). Feeling Good Makes Us Stronger: How Team Resilience Mediates the Effect of Positive Emotions on Team Performance. *Journal of Happiness Studies*. DOI 10.1007/s10902-014-9592-6

Remor, R., Amorós, M. & Carboles, J. (2006). El optimismo y la experiencia de ira en relación con el Malestar físico. *Anales de Psicología.*, 22 (1) 37–44.

Siu, O.L. Cheung, F, Lui, S (2014) "Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role of Psychological Capital" *Journal of Happiness Stud* (2015) 16:367–380. DOI 10.1007/s10902-014-9513-8

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774–800.
doi:10.1177/0149206307305562

Wilcoxon, F. (1945) "Individual Comparisons by Ranking Methods." Biometrics Bulletin, Vol. 1, No. 6. (Dec., 1945), pp. 80-83.

1. Profesor en Online Business School (OBS) escuela de negocios adscrita a la Universidad de Barcelona y doctorando en el departamento de administración de empresas en la Universitat Politècnica de Catalunya.

lorenzo.muriel@onlinebschool.com

2. Director programas de doctorado del departamento de administración de empresas y de la cátedra Unesco de la Universitat Politècnica de Catalunya

3. Profesor departamento de psicología social y psicología cuantitativa de la Universidad de Barcelona

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015

Vol. 39 (Nº 13) Año 2018

[Index]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]

©2018. revistaESPACIOS.com • ®Derechos Reservados