



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional en  
los periodos del 2000 al 2021: Una revisión sistemática

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Zubieta Tuesta, Ana Ysabel (ORCID: 0000-0001-9366-4516)

**ASESOR:**

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A la mejor amiga, luz de mi vida y mayor tesoro mi mamá. Al amor bonito e incondicional mi esposo.

## **Agradecimiento**

Muy agradecida con Dios por la bendición de la vida, a mi universidad y mi Asesor por su guía y dirección constante.

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice .....	iv
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>21</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	23
3.3. Participantes.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Estrategia de búsqueda.....	28
3.6. Procedimiento .....	34
3.7. Rigor científico.....	37
3.8. Método de análisis de datos .....	37
3.9. Aspectos éticos.....	39
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>40</b>
<b>VI. DISCUSIÓN.....</b>	<b>157</b>
<b>VII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>167</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>169</b>
REFERENCIAS .....	171
ANEXOS .....	181

## Índice de tablas

Tabla 1.	Diferencias en revisión .....	23
Tabla 2.	Operadores booleanos en base de datos Web of Science ..	30
Tabla 3.	Operadores booleanos en base de datos Science Direct ...	30
Tabla 4.	Operadores booleanos en base de datos EBSCO .....	31
Tabla 5.	Operadores booleanos en base de datos Proquest .....	31
Tabla 6.	Operadores booleanos en base de datos Psicodoc.....	32
Tabla 7.	Operadores booleanos en base de datos Redalyc .....	32
Tabla 8.	Operadores booleanos en base de datos Scielo .....	33
Tabla 9.	Operadores booleanos en base de datos Scopus .....	33
Tabla 10.	Ítems para la calificación de la calidad de los artículos .....	38
Tabla 11.	Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 .....	40
Tabla 12.	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020 .....	114
Tabla 13.	Ítem 16b según declaración PRISMA 2020.....	156

## Índice de figuras

Figura 1.	Participantes obtenidos por base de datos .....	27
Figura 2.	Operadores booleanos AND y OR .....	29
Figura 3.	Procedimiento .....	35
Figura 4.	Proceso de selección de estudios .....	36

## RESUMEN

El objetivo que encaminó la presente revisión sistemática consistió en especificar las aplicaciones de los principales aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional, mediante la comparación de bases de datos que contengan investigaciones científicas y artículos indexados a nivel mundial, entre los años 2000 al 2021. El estudio correspondió a una revisión sistemática, realizada bajo un enfoque cualitativo con diseño no experimental. La población correspondió a artículos relacionados a la psicología positiva en el contexto organizacional en los periodos del 2000 al 2021. Para determinar la muestra fue utilizado el muestreo de tipo intencional y criterios de selección. Se determinó que la variable asociada a la psicología positiva a nivel organizacional es el capital psicológico, de igual forma el modelo de mayor relevancia corresponde el PERMA. Por otro lado, se obtuvo que existe poca producción de estudios bajo este enfoque en América Latina, evidenciándose mayor interés en Europa. Por último, se concluyó que los hallazgos permiten determinar que existe correlación positiva entre las variables correspondientes a este enfoque. Se pudo concluir, que las organizaciones que implementan la psicología positiva, se enfocan en el desarrollo de empresas saludables, que implican tener como eje principal el bienestar de sus trabajadores.

**Palabras clave:** Psicología positiva, organizacional, felicidad, capital psicológico, organizaciones saludables.

## ABSTRACT

The objective of this systematic review was to specify the applications of the main contributions of positive psychology in the organizational context, by comparing databases containing scientific research and articles indexed worldwide, between the years 2000 and 2021. The study corresponded to a systematic review, carried out under a qualitative approach with a non-experimental design. The population corresponded to articles related to positive psychology in the organizational context in the periods from 2000 to 2021. To determine the sample, intentional sampling and selection criteria were used. It was determined that the variable associated with positive psychology at the organizational level is psychological capital, in the same way the most relevant model corresponds to PERMA. On the other hand, it was obtained that there is little production of studies under this approach in Latin America, showing greater interest in Europe. Finally, it was concluded that the findings allow determining that there is a positive correlation between the variables corresponding to this approach. It was possible to conclude that organizations that implement positive psychology focus on the development of healthy companies, which imply having the well-being of their workers as their main axis.

**Keywords:** Positive, organizational psychology, happiness, psychological capital, healthy organizations.



## I. INTRODUCCIÓN

Conforme han transcurrido los años, en el ámbito organizacional investigaciones en relación a felicidad, calidad de vida, optimismo, bienestar y resiliencia han adquirido mayor auge en su aplicación en el campo laboral aumentando el interés de su estudio lo que ha permitido demostrar la relación que existe entre la variable de bienestar desde la perspectiva de los trabajadores, que proporciona un estado de satisfacción general tanto para los empleados como la productividad para la organización como resultado del enfoque en las potencialidades de los individuos.

Según una encuesta realizada en España por Adecco, acerca de la importancia que tiene la felicidad en el trabajo obteniendo cuyo resultado evidencia que el 51,7% señala que esta variable es fundamental en el funcionamiento óptimo de la organización; sin embargo, solo un 13,6% de los encuestados considera que las empresas están incluyendo este aspecto como parte de sus políticas de recursos humanos, 35,4% de los españoles opinan que si se toma en cuenta por muchas organizaciones pero no con la debida formalidad, mientras el 51% manifiesta que la mayoría de las empresas no implementa políticas de felicidad laboral (AEPSAL, 2018).

Escritores como, Cruz y Díaz (2019) mencionan que los resultados productivos organizacionales son consecuencia de un ambiente laboral feliz, considerando indicadores favorables de clima lo cual atribuye colaboradores satisfechos incrementando el compromiso, por ende, mejora su desempeño.

Entre las variables de mayor relevancia incluidas en la fundamentación teórica de psicología positiva se tiene la definición del término capital psicológico, el cual está asociado a los análisis positivos que puede realizar un individuo sobre determinadas situaciones y su probabilidad de obtener el éxito, siendo esta última consecuencia de su esfuerzo y perseverancia. Este constructo lo conforman indicadores asociados a las fuerzas psicológicas como: el indicador de eficacia, la esperanza, el nivel de resiliencia y el optimismo, siendo todos

estos factores evaluados y analizados en el contexto laboral (Schönfeld & Mesurado, 2020).

Estudios como el realizado por Rodríguez et al. (2018) han demostrado que los empleados con mayor nivel de capital psicológico evidencian conductas laborales deseables que van más allá de las funciones propias de la tarea laboral, son de tipo voluntarias, además se muestran optimistas y esperan resultados positivos del trabajo, se consideran responsables de su propio éxito, manifiestan resiliencia ante las adversidades, por lo que suelen rechazar los retrocesos, se muestran esperanzados, eficaces ante los conflictos y siempre buscando oportunidades.

Actualmente existe suficiente evidencia de los aportes de la felicidad y el bienestar subjetivo; por mencionar un ejemplo, el Consejo Global de la Felicidad establecido por las Naciones Unidas, formado con el propósito fundamental de incrementar su aplicación brindando ayuda a los gobiernos en las prácticas de estas variables positivas y su medición, además permitan establecer índices que permiten reconocer los beneficios obtenidos. Por su parte, la ONU (2018) en un estudio sobre la felicidad realizado en el año 2018 a 156 países ubico a Finlandia en el primer lugar como el país más feliz del mundo, mientras Perú se localiza con una puntuación menor entre los países de felicidad en la región.

Existen diversos estudios psicológicos de tipo Positivo en el contexto organizacional, demostrando que las emociones positivas incrementan las potencialidades de cada individuo, este tipo de estudio también han permitido establecer el índice de felicidad de los trabajadores. Según el Índice de Felicidad Organizacional Estados Unidos posee los empleados más felices representados con un 62% de sujetos contentos con su trabajo, mientras en el Perú solo un 35% de los trabajadores está feliz con su trabajo. Por otro lado, solamente el 21,8% de los peruanos considera que en la empresa que labora promueven el bienestar evidenciándose que la mayoría no les da importancia a los aspectos positivos como la felicidad en el trabajo.

En cuanto al interés de investigadores peruanos sobre la psicología positiva se tiene un estudio acerca de 10 revistas de Psicología donde se encontraron 1.701 artículos publicados de los cuales solo 35 utilizaron como enfoque la psicología positiva correspondiendo sólo el 3,07% de los estudios publicados en Perú sobre este paradigma formalizado por Alarcón en el país desde el año 2008 (Arias et al., 2017).

En este sentido, a nivel internacional existe mayor evidencia empírica sobre la psicología positiva en comparación al Perú donde es significativamente menor la cantidad de publicaciones sobre este paradigma como la realizada por Ronald Career Services Group donde se evidencia que el 44% de trabajadores peruanos encuestados está a gusto con su trabajo, sin embargo un 77% respondió de manera afirmativa ante la pregunta de si tuvieran oportunidad de cambiar de empleo por uno que los hiciera más felices y 66% señaló que serían más felices si tuvieran un negocio propio. En el caso de los encuestados en Lima Metropolitana, el 35% de los sujetos que buscan empleo señaló como características principales ambientes laborales felices, tener un excelente sueldo y compensaciones atractivas, atributo considerado por las premisas de la psicología positiva como un nivel alto de salario emocional (Andina, 2018).

Desde hace ya dos décadas a nivel internacional autores como Seligman, Peterson, Csikszentmihaly, Fredrickson y a nivel nacional se tiene a Alarcón y Arias que han venido brindando aportes con sus postulados e indagando acerca de variables como la felicidad, bienestar, las emociones positivas, compromiso, resiliencia, optimismo que han sido implementadas en diversas áreas de estudio científico; en ese sentido, autores y estas variables forman parte de la psicología positiva, este es un movimiento que surge por el interés de indagar en las experiencias subjetivas de los seres humanos, se caracteriza por el estudio de la felicidad, el bienestar, emociones positivas, la espiritualidad, compromiso, resiliencia y optimismo, en resumidas cuentas pretende analizar y explicar todos los aspectos positivos del hombre (Arias et al., 2017).

Esta ciencia ha sido de gran relevancia desde su nacimiento en el año 2000 cuando fue publicado por primera vez un artículo referido a la psicología positiva

en la revista *American Psychologist* realizado por los autores Seligman y Csikszentmihalyi considerado su postulado como revolucionario por sus aportes innovadores que dieron un nuevo giro a esta doctrina.

Contribuciones relevantes de este paradigma que surge de la fusión de diversos postulados, es de interés investigar las cualidades positivas del ser humano las cuales generalmente son fortalecidas a través de intervenciones fundadas en el conocimiento empírico, a partir de estos avances este movimiento comienza a influir en paradigmas de investigación y práctica. Fue fundamental su contribución a la ciencia psicológica en la investigación de la variable felicidad y bienestar, además de sus aportes en el estudio del psiquismo humano desde una perspectiva general y no parcial (Domínguez & Ibarra, 2017).

En cuanto a los principios establecidos por Seligman (2011) se tiene en primer lugar que su premisa está basada en el estudio de la felicidad, para lo que propone como medio de acceso tres opciones centradas en la vitalidad; en primer lugar, expone la vida placentera caracterizada por emociones positivas y el placer, posteriormente señala el compromiso y por último el significado de la vida.

Debe señalarse, que la psicología positiva es un paradigma debatido y discutido desde un enfoque teórico y práctico, ha sido cuestionada por presentar inconsistencias, un ejemplo de ello es su enfoque acerca de los aspectos negativos. Al respecto la mayor objeción se presenta al influir un cambio radical a la psicología y de la forma de concebir la psique; de hecho, una de las críticas más marcadas a la teoría se relaciona a metodologías insuficientes y tesis contradictorias (Dominguez & Ibarra, 2017).

Así mismo, Fernández y Vilariño (2018) consideran que el mayor error de los precursores de la psicología positiva se evidencia en la estigmatización dada a las emociones, situaciones y contextos negativos propios de un ser humano integral, al juzgar todos aquellos planteamientos y teorías basadas en la psicología tradicional incurre en el error de basar sus teorías en lo que en principio criticaba al argumentar que el ser humano no puede ser estudiado de

forma parcial. En este sentido, el autor cuestiona este paradigma al señalar que en la vida no todo es positivo y lo negativo resulta necesario en las diferentes etapas y contextos a los cuales se enfrenta el hombre.

Las oposiciones a las teorías son muy frecuentes, lo que hace necesarios argumentos adecuados que no den pie a más ambigüedades. En este sentido, Fernández y Vilariño (2018) señalan respecto a lo que ha venido sucediendo en cuanto a la psicología positiva es la falta de pertinencia en sus aspectos científicos y la falta de interés por el contexto social e histórico, claro está las debilidades y las objeciones de otros teóricos no desvirtúan el legado de este movimiento que revolucionó la psicología aportando un nuevo enfoque.

Es oportuno, indicar la utilidad y los avances que ha aportado la psicología positiva enfocándose al campo de la investigación científica expandiéndose velozmente, a pesar de ser un paradigma en evolución. Actualmente es aplicado en diversos enfoques, uno de sus mayores éxitos ha sido en la resolución que surgen en diversos aspectos en el campo clínico y organizacional siendo de gran relevancia las premisas y teorías en el campo organizacional (Gonzalez et al., 2020).

El surgimiento de la psicología positiva en el ámbito científico despertó nuevos intereses en los investigadores del comportamiento organizacional, trayendo como resultado una nueva corriente, que ha sido reconocida en los últimos años en las variables bienestar y resiliencia de los colaboradores, el funcionamiento óptimo de las empresas e instituciones; en consecuencia, con estos avances la psicología positiva logró mayor aceptación desvinculándose de muchos de los postulados que desvirtuaron su validez y utilidad (Salessi et al., 2017).

De igual manera Arias et al. (2017), confirman que en estas dos décadas la psicología con el enfoque positivo ha logrado ser tomada en cuenta y ha sido considerada como una corriente emergente de la psicología, evidenciándose un mayor auge en los países anglosajones, no obstante en los países de habla hispana se ha destacado desde sus inicios pero se ha desarrollado con menor formalidad, siendo España el país que cuenta con mayor número de artículos

publicados basados en esta teoría, mientras en América Latina apenas el 5% corresponden a investigaciones de la psicología positiva, específicamente la revista Latinoamericana de Psicología reporta 1,98% de estudios realizados bajo este enfoque.

En América Latina los países que reportan mayores números enfocados en la psicología positiva son Brasil, Argentina, México y Chile, en Brasil el 31% de los estudios corresponden al bienestar psicológico, seguido del estudio de la satisfacción con un 15%, mientras en Argentina se tiene que el 15% de los estudios corresponden a la disciplina positiva de la psicología. En el caso de Perú desde el año 2000 existen hallazgos de artículos sobre la felicidad como variable psicológica, sin embargo, fue formalizada a partir del año 2008 (Arias et al., 2017).

Cabe resaltar, que las investigaciones acerca de la psicología positiva brindan un aporte evolutivo de este paradigma, contribuyendo a su validez y aplicabilidad, favorecen la unión entre teorías brindando estrategias nuevas de práctica, proporcionando nuevas premisas que permiten englobar más áreas de aplicación.

Con el presente estudio, se pretende obtener una perspectiva actualizada de la psicología positiva en el contexto organizacional, realizando una revisión total de este paradigma considerado como una alternativa a la psicología tradicional, el propósito es dar a conocer los aportes principales y los hallazgos relevantes desde sus inicios hasta la actualidad.

En relación al análisis desarrollado, se encuentra enfocado en recolectar información de los principales aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional en los periodos del 2000 al 2021, se pretende indagar los avances de este paradigma en el ámbito organizacional. Para ello se procedió a revisar investigaciones nacionales e internacionales llevadas a cabo entre el año 2000 y el 2021, con la finalidad de ejecutar una revisión sistemática y objetiva, direccionada en las investigaciones ejecutadas en el lapso de 20 años realizadas de manera internacional, y la evidencia científica encontrada en Perú acerca de

esta problemática en el contexto laboral para conocer su influencia en el estudio del comportamiento organizacional.

En consecuencia, el enigma que motivó a realizar este estudio fue ¿Cuáles son las aplicaciones de los principales aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional, a partir de bases de datos que contengan investigaciones científicas y artículos indexados a nivel mundial, entre los años 2000 y 2021?

Por ende, esta investigación se encuentra justificada teóricamente por la escasez de investigaciones en psicología positiva en materia organizacional, haciendo evidente la divulgación de las investigaciones existentes que permitan aumentar los conocimientos de este paradigma para su implementación efectiva además de aumentar el interés de investigadores en su estudio.

En ese sentido, es de importancia sintetizar los hallazgos hasta la actualidad de los estudios sobre la psicología organizacional positiva, siguiendo a través de un proceso organizado que facilita su comprensión. De igual manera, permite identificar las debilidades de otros estudios en donde se presentan limitaciones que dificulta resolver problemáticas aún no resueltas. (Espinoza, 2019).

De igual manera, este tipo de estudios permiten realizar una revisión exhaustiva del estado del arte para posteriormente describir las publicaciones más recientes sobre la psicología positiva en el campo laboral; además, permiten dar a conocer los autores de mayor relevancia que han brindado grandes aportes a este movimiento a través de evidencia científica utilizando un proceso sistemático que permita la selección de los estudios de mayor relevancia y de evidencia científica, para posteriormente extraer los datos analizarlos y dejarlos explícitos (Sobrido & Rumbo, 2018).

Desde una vista social, se pretende alarmar de lo riesgoso que constituye para las organizaciones y sus miembros, el no recibir un trato adecuado, necesidades desatendidas y potencialidades ignoradas; convirtiéndose en aspecto de riesgo para la productividad laboral, el vigor de los empleados en relación a su salud física y psicológica al verse afectado su bienestar generando insatisfacción.

En este sentido, hablar de psicología positiva implica hablar de felicidad, optimismo, resiliencia, satisfacción y por ende de bienestar, es objetivo de esta ciencia no solo fomentar las potencialidades de los seres humanos, también pretende aportar a la psicología el estudio de la psique humana y el comportamiento organizacional. Cabezudo (2016) señala que los aspectos positivos pueden ser fomentados de diferentes maneras, así como su evaluación puede realizarse de forma cuantitativa y cualitativa a pesar de considerarse factores subjetivos en los que subyacen las cualidades humanas.

A nivel práctico, esta revisión pretende beneficiar el avance a la psicología con enfoque positivo en el contexto organizacional, en pro de brindar aportes al área de investigaciones científicas. Por otro lado, permite identificar factores protectores y de riesgo asociados al comportamiento organizacional beneficiando los aspectos individual y colectivo.

Ante lo expuesto, se enfatiza reconocer la importancia de la psicología organizacional en la psicología positiva y que esta última no solo necesita de requisitos científicos y parámetros organizacionales, también incluye aspectos personales, es decir destaca la importancia del comportamiento de las características individuales del recurso humano. De acuerdo con Domínguez e Ibarra (2017), no solo se enfoca en el bienestar físico, sino que la psicología positiva está asociado al bienestar de aspectos sociales y psicológicos de los individuos, catalogan este paradigma como innovador por su propuesta de evaluar las experiencias de los hombres desde otra perspectiva centrada en la construcción, las cualidades y potencialidades que se pueden aprovechar en una persona y no centrarse en la reparación de los errores y aspectos negativos.

Se tiene entonces, que la psicología positiva resulta de guía en referencia a un comportamiento adecuado en el plano organizacional; sin embargo, no puede estar separado de la conducta general, por lo que debe ser asumida como estructura y estrategia permanente en las organizaciones. Por otra parte, la psicología positiva encauza a las organizaciones en decidir correctamente en función del bienestar de los colaboradores sin que la empresa sea afectada, por



el contrario, los estudios demuestran las ventajas en la productividad, fidelidad y cumplimiento de los objetivos al enfocarse en los potenciales del recurso humano (Molina et al., 2017).

Otro aspecto importante de esta investigación es su aporte teórico, tomando en cuenta que permitirá difundir el modelo de psicología organizacional positiva con el fin de que las organizaciones y los investigadores reconozcan la importancia de este movimiento que revolucionó la psicología y actualmente es indispensable en el comportamiento organizacional en muchos países.

Según, Unda y Lupano (2020) empresas como GOOGLE han implementado en sus organizaciones los postulados de la psicología organizacional positiva, implementando áreas de liderazgo destinadas a la felicidad con el objetivo de motivar y capacitar a los colaboradores a través de dinámicas que fomenten aspectos positivos como las emociones, la satisfacción, además permite a la empresa indagar acerca de los objetivos personales de sus empleados. En este tipo de organizaciones se han evidenciado mejoras posteriores a la aplicación de este modelo en la productividad y rendimientos de sus empleados.

Por otro lado, Méndez (2019) plantea que las variables de la psicología positiva aportan a las organizaciones diversos beneficios entre ellos señala la creatividad de los empleados, así como la efectividad en su desempeño, además del sentido de pertenencia que se genera producto de la conformidad del trabajador con sus funciones y el compromiso con la organización contribuyendo al crecimiento de la empresa.

El desarrollo de estas investigaciones genera un aporte académico; puesto que, brindan conocimiento a profundidad de causas y consecuencias de las debilidades de la psicología positiva que interfieren en su aplicación, en virtud de los hallazgos se plantean diversas opciones para dar solución a problemáticas que se presentan en materia organizacional. En referencia, a los múltiples beneficios de sus premisas en el campo organizacional, resulta ser un tema de interés tanto por los beneficios que representa esta disciplina, como por las

problemáticas organizacionales que afectan a las empresas en su crecimiento y continuidad.

Este estudio puede favorecer los múltiples enfoques y métodos sintetizados en esta investigación; en ese sentido, recopila investigaciones en los últimos 21 años sobre la psicología organizacional positiva, incrementando la difusión de este tipo de artículos ampliando el conocimiento y difundiendo las investigaciones sobre esta perspectiva, representando un aporte para los investigadores del comportamiento organizacional (Sobrido & Rumbo, 2018).

Debe señalarse que este estudio tiene importancia en cuanto a metodología general se refiere, al tratarse de un estudio enfocado en la psicología positiva brinda aportes a diversos campos de la psicología, tomando en cuenta que su aplicación ha sido extendida a otras áreas como en el caso del área clínica, actuando como un eslabón para su aplicación en problemas generales y particulares con un alcance general e integrador necesario no solo en la solución de problemáticas de diversa índole sino en materia preventiva, favoreciendo el campo de las potencialidades de la psique humana (Concepción et al., 2019).

En ese sentido y por lo mencionado anteriormente, se planteó el objeto general y los objetivos específicos, los cuales se establecieron para dar una respuesta a la pregunta formulada por la problemática descrita, y que direccionaron la presente investigación. El problema general de la investigación fue especificar las aplicaciones de los principales aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional, mediante la comparación de bases de datos que contengan investigaciones científicas y artículos indexados a nivel mundial, entre los años 2000 al 2021.

Los objetivos específicos fueron describir las variables asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional, describir las metodologías asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional, realizar una sistematización de los resultados encontrados en las investigaciones asociadas a los principales aportes de

psicología positiva en el contexto organizacional, analizar los hallazgos y conclusiones encontrados en las investigaciones asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

La descrita realidad problemática conlleva a revisar a nivel local e internacional diversas investigaciones, siendo las siguientes:

Respecto a los estudios nacionales Arias et al. (2017) fomentaron una investigación en Arequipa que tuvo como objetivo apreciar la aceptación a la Psicología Positiva vista por los profesionales peruanos en Psicología en Perú. Se trabajó con un estudio teórico de revisión sistemática; utilizando una muestra de 35 estudios. En los resultados se evidencia un número bajo de estudios publicados en Perú es significativamente bajo en comparación a otros países de Latinoamérica. Se concluye, que en el país este paradigma aún es considerado como un movimiento de tipo emergente y no se le utiliza con la debida formalidad ni existe un interés relevante por su investigación según los datos registrados en este estudio.

Autores como Arias (2016) han realizado estudios orientados en profundizar los conceptos del enfoque positivo de la psicología En ese sentido, se desarrolló un análisis con diseño documental bajo el enfoque cualitativo. Entre los resultados se tiene que este modelo tiene un objeto de estudio particular, es innovador a nivel metodológico enfocado en el estudio de las emociones positivas. En conclusión, aunque la psicología positiva se encuentra en plena expansión y es aplicada cada vez a más ámbitos, aún encuentra limitaciones porque amerita mayor conexión con otras disciplinas, es una teoría que amerita más historia, que aún representan barreras para configurarse dentro de la psicología científica.

De igual manera Arias (2015), analizó el avance sobre psicología positiva en la provincia de Lima y Arequipa, además consideró las guías de intervención basadas en las variables de investigación. En ese sentido, se realizó el estudio direccionado en investigación cualitativa con un diseño documental. En ese sentido los resultados se tienen que los estudios del contexto organizacional demuestran una relación positiva entre felicidad, espiritualidad y menor sintomatología de estrés laboral.

Teorías de enfoque internacional; tenemos, se expone en primer lugar la investigación realizada por Sánchez y Sánchez (2019) acrecentaron un estudio en Ecuador Cuyo objetivo consistió en realizar un análisis bibliométrico de las investigaciones publicados en el periodo de años del 2000 hasta el 2018, basada en un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 95 artículos. La base de datos el buscador EDS-Multidisciplinar (EBSCO Discovery Service), fue utilizada para recolectar la información.

Según los resultados se tiene que las áreas de mayor prevalencia en los últimos años corresponden a su relación en el trabajo (18%), un indicador menor al anterior es economía de la felicidad con un (17%), siendo en su mayoría de abordaje teórico, encontrándose que el 86% de las publicaciones corresponden a revistas en un 405 son del área de economía y empresas y 26% al contexto psicológico. En conclusión, existe la necesidad de realizar una intervención de tipo multidisciplinar desde una perspectiva empírica, como aporte a la conexión entre las organizaciones.

Así mismo Fondon et al. (2019), ejecutaron un estudio con el fin de obtener un registro de las concepciones que enlazan los entornos laborales con el bienestar subjetivo para iniciar los diseños de las dimensiones que conforman este concepto social. El diseño metodológico corresponde a un enfoque cualitativo con un diseño documental utilizando como base de datos CIS, ISOC, Academic Search Library y Dialnet.

Los resultados demuestran que existe una amplia variedad de conceptos de felicidad, pero no se encontró una idea concreta, por otro lado, las conceptualizaciones sobre felicidad laboral están asociados a la psicología positiva y hacen referencia al enriquecimiento y desarrollo personal. En conclusión, la literatura científica sobre el contexto laboral no evidencia una idea hegemónica de la felicidad que permita ser utilizada como estrategia a nivel organizacional, estableciendo esta variable como individual y responsabilidad de cada sujeto.

Por su parte Salessi et al. (2017), desarrollaron una revisión bibliográfica sistemática del concepto de pasión por el trabajo en Argentina, con el fin de suministrar una puesta al día sobre el estado de conceptos. Por consiguiente, se realizó el estudio de tipo exploratorio, entre el 2003 y el año 2017, logrando examinar 61 investigaciones. Obteniendo como resultado que existe relación entre la pasión por el trabajo y las actitudes en el contexto organizacional como el bienestar, la satisfacción, el sentido de pertenencia. Se concluye que las empresas interesadas por brindar bienestar a sus colaboradores y elevar sus indicadores de productividad, deben enfocarse a generar el óptimo ambiente laboral dispuesto de favorecer al desarrollo de la pasión armoniosa.

De la misma manera, en España, Moccia (2016) se desarrolló una investigación en miras a exhibir los constructos obtenidos sobre felicidad y sus atribuciones en el ámbito organizacional y de la productividad. La metodología estuvo basada en una revisión documental bajo un enfoque cualitativo. En lo referente a los resultados se comprobó una conexión significativa entre la felicidad y la satisfacción con el trabajo. En conclusión, desde el fundamento de la psicología positiva el estado de bienestar del trabajador influye en el comportamiento organizacional.

Bañuelo et al. (2016), desarrollaron en Madrid un análisis con el fin de examinar las investigaciones empíricas que conforman el constructo de pasión en el trabajo. Fue realizado un estudio documental, utilizando como método de recolección de datos fue utilizada como base datos PsycINFO, obteniendo una muestra de 90 artículos. Los resultados obtenidos evidencian que los modelos teóricos sobre la pasión por el trabajo presentan ambigüedad como consecuencia a la falta de rigor en la conceptualización de la variable. Se concluye que la pasión se ha investigado como un aspecto personal y es asociada a variables del contexto organizacional.

Los antecedentes en toda investigación científica permiten suministrar información relevante acerca de estudios e investigaciones anteriores que guarden semejanza con la temática que se aborda en este trabajo, teniendo en cuenta aspectos como: título, objetivos, metodología y relación con la

investigación de estudio. En relación a lo antes mencionado, son trabajos precedentes que corresponden y complementan la investigación en el ámbito internacional y nacional.

Por otro lado, los hallazgos demuestran que las intrusiones direccionadas en psicología positiva, se muestran favorecidas las habilidades de las personas, las actividades cooperativas. Se concluye que las conductas pro sociales, las emociones positivas y la satisfacción aportan beneficios al comportamiento organizacional, siendo de beneficio para fomentar los trabajos en equipo, lograr y mantener la cohesión grupal, además de incrementar la capacidad de resolver conflictos.

Como se ha venido mencionando, la presente investigación tiene su apoyo teórico en los supuestos de psicología positiva que surgen comenzando en el año 2000 enfocada en las emociones positivas, aspectos que poco habían sido abordados por la psicología tradicional enfocada en investigaciones de los fundamentos negativos de la persona.

Es una ciencia centrada en la salud, el bienestar subjetivo y psicológico, también destaca la importancia de la evolución, así como la autorrealización de cada persona, este paradigma surge como un movimiento cuya intención era formar parte del campo de la investigación científica, con la intención de desarrollar intervenciones dirigidas a la prevención de patologías tanto físicas como mentales, por ello uno de los más importantes precursores denomino Positive Health (García, 2015).

La psicología positiva comienza a ser tomada en cuenta con mayor formalidad a partir del año 1998 cuando Martin Seligman realiza una propuesta y plantea un nuevo enfoque para abordar la psicología, estableciendo como eje central la construcción de cualidades positivas además de la reparación de las situaciones adversas. A partir de allí Seligman plantea el abordaje de los aspectos positivos de la experiencia humana estableciendo tres parámetros; primeramente, analizar las experiencias positivas, para luego aproximarse a las fortalezas psicológicas y finalmente, analizar las características que identifican a las organizaciones

positivas. En este sentido, la psicología positiva desde sus inicios ha indagado sobre los aspectos que hacen que la vida sea valiosa y las experiencias de vida tengan propósitos, considerando la plenitud como una herramienta para el funcionamiento óptimo de las personas (Domínguez & Ibarra, 2017)

Según los axiomas psicológicos de tipo positivo el aspecto subjetivo de salud positiva implica poseer sentido de bienestar, ausencia de síntomas que afecten el confort, sentido de resistencia, confianza en las capacidades físicas, optimismo, satisfacción al vivir, emociones positivas, capacidad de adaptación y control ante la manifestación de emociones negativas, altos niveles de compromiso; ante estos planteamientos es evidente el beneficio de estos aspectos no solo a nivel personal sino para el contexto social. En resumidas cuentas, potenciar el bienestar psicológico proporciona beneficios físicos y mentales además de incrementar la capacidad de hacerle frente a las amenazas del entorno (García, 2015).

Dicho postulado surge para hacer oposición a los aspectos tradicionales a los que caracterizaba la psicología, convirtiéndolo según sus precursores en un método ineficaz para el estudio integral del ser humano, esta ciencia era solo utilizada para reparar aspectos negativos, mientras la psicología positiva tiene como perspectiva aportar respuestas en cuanto a los aspectos subjetivos, su objetivo principal era lograr el cambio en el concepto de la psicología, promoviendo la importancia de potenciar las fortalezas del ser humano (Seligman, 2011).

Resulta importante conceptualizar el bienestar psicológico, catalogado como la perspectiva que tenga una persona sobre su vida en general, incluye qué tan satisfecha se siente la persona en las diversas etapas en las que interactúa como la social, laboral y familiar; además se toman en cuenta la repetición el nivel de intensidad de las emociones, su influencia en el grado de bienestar percibido por los individuos (García, 2015).

Debe señalarse que la variable de bienestar psicológico puede ser evaluada desde dos ópticas, en primer lugar se tiene la hedónica que hace referencia a



las respuestas emocionales de un individuo en relación a la satisfacción con la vida; en segundo lugar se tiene la eudemónica que luego de unir las formulaciones de diversos autores nace el Modelo Integrado de Desarrollo Personal por Carol Ryff, el mismo comprende las dimensiones de propósito en la vida, autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, control del entorno y desarrollo personal (Rendon et al., 2017).

De igual manera, se hace necesaria la conceptualización del capital psicológico, considerado los estados psicológicos con desarrollo positivo individual conformado por la autoeficacia que promueve el compromiso y la realización de tareas que represente un gran esfuerzo con la finalidad de conseguir el éxito; por otro lado se tiene el optimismo en cuanto al éxito que se pueda alcanzar en tiempo presente y futuro; también se considera la esperanza como una de las características de este constructo que hace referencia a las metas establecidas y los cambios que se deban hacer con el objetivo de ser exitoso; por último se tiene el concepto de resiliencia, cuando se adapta y supera a circunstancias de manera positiva a situaciones adversas y poder conseguir el éxito como el eje fundamental (Rodríguez et al., 2018).

Seligman (2011) establece un modelo para generar bienestar, este ha sido denominado por el autor como PERMA. Debe señalarse, que ninguno de los 5 aspectos constituye por sí solo el bienestar, pero si en conjunto contribuyen a alcanzarlo, además plantea para cada uno tres propiedades: contribuyen al bienestar, las personas tienen la libertad de elegirlos, son definidos y pueden ser medido de manera independiente de los otros elementos (Seligman, 2011).

Sobre estos 5 elementos, Seligman (2011) plantea en referencia a las emociones positivas que estas se manifiestan en el nivel de palabras y emociones de tipo positivas que se experimentan diariamente, si se sienten en mayor proporción a las emociones negativa mayor es el bienestar; en cuanto al involucramiento señala que es la capacidad de comprometerse de manera positiva con las acciones diarias, aun y cuando no se consideren placenteros; por otro lado se tienen las relaciones, indicando que el manejo constructivo de las relaciones eleva el nivel de bienestar, sobre el significado plantea que cuando el ser

humano pertenece a algo más grande que a sí mismo está dando un paso importante para el bienestar; finalmente menciona el logro como uno de los componentes para obtener el éxito, en este caso se trata de tener la convicción que se pueden realizar las cosas, para ello se necesita determinación y perseverancia (Cruz & Díaz, 2019).

El nacimiento de la psicología positiva, despertó el interés de los científicos interesados en el comportamiento organizacional incrementando el auge de este paradigma que se enfoca en el funcionamiento óptimo de las organizaciones sin esperar a que surgieran problemáticas para que se pudiera intervenir tal como lo venía haciendo la psicología tradicional, este método innovador aumentó el interés por su estudio y aplicabilidad en diversos contextos siendo uno de los de mayor efectividad el campo laboral permitiendo evaluar y potencial el capital psicológico (Salessi et al., 2017).

Desde una perspectiva teórica, la psicología positiva propone que el clima que se presenta en la organización va a influir de manera directa en el bienestar de los empleados. Claro está, esto no solo va a depender de la organización, acá también intervienen aspectos internos relacionados a cada trabajador. Además, la dinámica laboral influye en la salud y los objetivos personales, y direcciona la actitud de cada trabajador (Cuadra et al., 2015).

La psicología positiva plantea como eje principal la promoción y fortalecimiento de las capacidades, emociones positivas y todos aquellos aspectos saludables que encontrarse en cualquier ser humano, desde una perspectiva global a nivel cognitivo, conductual y emocional poseen fortalezas por lo tanto sus postulados consideran innecesario enfocarse en las debilidades de los sujetos así como tampoco considera beneficioso centrarse en la enfermedad cuando se puede obtener mayores beneficios desde la salud (García, 2015).

Las premisas de psicología positiva, también incluyen organizaciones saludables y resilientes enfocados en su desarrollo, para ello Salanova propone un modelo llamado HERO, el cual es heurístico proponiendo organizaciones enfocadas en el desarrollo de variables que le permitan afrontar las crisis de manera positiva y

logrando resultados exitosos, para ello deben desarrollar la capacidad de fomentar ambientes de trabajo productivos, en beneficios de los colaboradores, así como también de su salud física, psicológica y social. En este sentido, las organizaciones deben realizar esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos con el fin de optimizar las condiciones de los trabajadores y de la organización, esto con prácticas saludables asociadas a tres niveles, en primer lugar, tareas que mejoran la autonomía, en segundo lugar, un ambiente social óptimo para lo que se hace necesario un liderazgo positivo y por último estrategias enfocadas en el bienestar general del trabajador (Salanova, 2012).

Por otro lado, se tiene a Csikszentmihalyi (1996) quien ha brindado valiosos aportes a la psicología positiva con su teoría sobre "estado de flujo" o "experiencia de flujo" asociada a las experiencias óptimas, como motivador intrínseco, destacando que estas pueden desarrollarse en cualquier contexto y partir de la realización de diversas actividades. Según sus planteamientos, cuando un sujeto se encuentra en estado de flujo no es consciente de la magnitud de la experiencia de manera inmediata, pero posteriormente la reflexión acerca de la situación le permite sentir una gran plenitud, catalogando la experiencia como cumbre. Son muchas las personas que de manera consciente buscan este tipo de experiencias, por lo general son personas dedicadas a actividades creativas y las expectativas tienen tal intensidad que pueden soportar situaciones adversas con el objetivo de obtenerlas.

De igual manera Fredrickson (2001) brinda aportes a la psicología positiva con la Teoría de la Ampliación y Construcción, en su postulado manifiesta la importancia de cultivar emociones positivas, destacando que permiten construir recursos para incrementar el bienestar lo que representa un aumento en la probabilidad de seguir experimentando emociones positivas que a su vez incrementan en las personas la capacidad de ser resilientes ante situaciones adversas.

Autores como Petterson (2006) han desarrollado teorías bajo el enfoque de la psicología positiva dirigida al contexto organizacional, según el mencionado autor las organizaciones positivas favorecen el desarrollo de relaciones

positivas, que a su vez posibilita experiencias de tipo subjetivas positivas y la manifestación de rasgos positivos. En resumen, esta teoría señala que el estado de bienestar se desarrolla en aquellos que se desenvuelven en organizaciones positivas y mantiene relaciones positivas, de esta manera convergen los rasgos y experiencias de bienestar y como resultado se obtiene un funcionamiento óptimo de la vida.

Otro gran representante de la psicología positiva es Arias (2015) quien se ha interesado en el estudio de la conducta prosocial, señalando su importancia e influencia en la manifestación de felicidad y bienestar, también plantea la relación de este tipo de conductas con la calidad de vida destacando que favorecen la manifestación de las emociones positivas. Específicamente, este comportamiento hace referencia a toda conducta que se haga de manera voluntaria en pro de los demás.

Finalmente, se tiene a Alarcón (2002) uno de los representantes relevantes de la psicología positiva a nivel nacional y para Latinoamérica, el cual enfatiza la importancia del avance de este movimiento en diferentes contextos como la práctica terapeuta, intervenciones escolares y a nivel organizacional. Alarcón manifiesta que esto representa la aceptación de un enfoque más positivo para tratar a las personas desde la salud y no como se viene haciendo con los métodos tradicionales de la psicología que se enfoca en la enfermedad, de igual manera su teoría propone la intervención debe desarrollarse desde la solución y no enfocarse en el problema.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Para el desarrollo de este estudio se realizó una investigación de tipo básica (Ñaupas et al., 2018), con el propósito de aumentar el conocimiento sobre el fenómeno planteado. Al respecto Tamayo y Tamayo (2012) señalan que este tipo de estudios tiene como propósito principal descubrir leyes o principios básicos, con la finalidad de aportar soluciones a problemas de tipo social, se basa en teorías e informaciones conceptuales de la ciencia e investigaciones científicas previas.

Asimismo, es de diseño no experimental puesto que su desarrollo recopiló información relevante para responder a una pregunta sin manipular las variables (Salkind, 1999).

Es teórico, puesto que tuvo el fin de brindar al presente estudio fundamentos y conceptos que permitan entender el problema, se pretendiendo unificar los conocimientos previos y organizarlos para que cobren mayor sentido y resulten útil a la investigación, constituyendo la base que contiene los elementos conceptuales, fundamentación teórica y postulados, producto de la revisión documental-bibliográfica; dado que, recopiló ideas y teorías, que permitieron avalar y sustentar correctamente el tema investigado en mira a obtener los resultados (Arias F., 2015).

Los métodos desarrollados corresponden a una revisión sistemática de carácter científico, el cual se desarrolla mediante un procedimiento juicioso de investigación manipulado para sintetizar publicaciones, artículos científicos, organización estructurada de datos, estableciendo la información en resúmenes de las premisas más relevantes de la investigación que permitan obtener nuevos conocimientos a partir de estudios primarios y artículos de investigación (Arias, 2012).

La revisión sistemática, corresponde a un estudio de carácter científico que implica un proceso formal de investigaciones utilizado como método para

synthesize the information obtained from articles and scientific studies, this is carried out through clear and structured summaries, the main objective of this type of studies is to answer diagnostic or prognostic questions, the unit of analysis corresponds to primary studies (Moreno et al., 2018).

To evaluate the heterogeneity of the findings and determine the size of the effect of the studies carried out in a specific field, a meta-analysis can be applied, characterized by its precision, objectivity and replicability; this tool allows for a quantitative synthesis of the evidence found on the topic (Botella & Zamora, 2017).

As for the research paradigm, the present study was carried out under a qualitative approach, therefore it is a systematic review. According to Guirao (2015), a systematic review involves a synthesis of the scientific literature found in relation to the objective or research question, in this sense the answer to the question is achieved through the information described in primary published articles.

**Tabla 1***Diferencias en revisión sistemática, metaanálisis y revisión narrativa*

Revisión Sistemática	Metaanálisis	Revisión narrativa
Utilizado para sintetizar la información	Precisión, objetividad y replicabilidad	Amplio y poco definido
Su objetivo es resumir información existente sobre evidencia científica	Emplea métodos cuantitativos y técnicas estadísticas para su análisis (PRISMA-P Group, y otros, 2016)	Es subjetivo, casi siempre cualitativo
Admite métodos de análisis cualitativos y cuantitativos (Fernández, Zafra, Goicochea, Peralta, & Rondón, 2019)		No manifiesta análisis estadístico (Vestena & Díaz, 2018).

**3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

Las categorías permiten realizar una clasificación conceptual de las unidades que forman parte de un tópico, tiene un significado y están relacionados a situaciones, contextos, actividades, emociones, problemas, métodos y procesos (Osses, Sánchez, & Ibañez, 2006). En lo que respecta a la categoría del presente estudio corresponde a la psicología positiva.

Por otro lado, las subcategorías son tópicos relacionados a las categorías, son elementos en los cuales se descompone una categoría que resulta compleja y este proceso permite realizar su medición (Herrera, Guevara, & Munster, 2015). En este sentido se tiene que las subcategorías del presente estudio corresponden al capital psicológico, bienestar, salud y Liderazgo Transformacional. Adicionalmente se mencionan las categorías que orientan el

presente estudio, así como, la revisión documental acerca de los aportes de la Psicología positiva en el contexto organizacional.

### **Portal científico**

Esta categoría nos muestra el nombre del lugar donde se publicó la investigación.

### **DOI-URL**

Esta categoría da a conocer el permanente y único identificador del estudio publicado.

### **Cuartil Scimago**

Esta categoría identifica el indicador que evalúa la importancia relativa de la investigación dentro de su totalidad.

### **Título**

Esta categoría da a conocer el nombre del estudio revisado dado por los autores.

### **Autor**

Esta categoría identifica el nombre del participante que contribuyó intelectual y sustantivamente a la investigación.

### **Año**

Esta categoría da a conocer el año de publicación de cada una de las revistas y artículos informativos que se consultaron y revisaron para la presente investigación.

### **País**

Esta categoría muestra el lugar en el cual se desarrolló el estudio.

### **Objetivo**

Esta categoría presenta la meta que logró cada investigación.

### **Instrumentos**

Esta categoría da a conocer los recursos utilizados por los autores en la investigación desarrollada.

### **Enfoque**

Esta categoría da cuenta al proceso sistemático, controlado y disciplinado que se relaciona con el método de estudio.

### **Muestra**

Esta categoría identifica al subconjunto de la población mencionada de manera explícita.



## **Técnica**

Esta categoría muestra la denominación del proceso estratégico del estudio.

## **Resultados**

Esta categoría nos muestra de manera sintetizada lo más relevante de la conclusión de cada investigación.

La investigación correspondió a los estudios publicados entre el año 2000 y el 2021. Los artículos seleccionados deben cumplir como criterio haber sido publicados en revistas indexadas y que registraban Cuartil Scimago Q1, Q2, Q3 y Q4. Los contenidos científicos fueron analizados a través de una serie de parámetros el periodo dentro del cual fue desarrollado y/o publicado, también resultó importante validar las fuentes de donde eran obtenidas las investigaciones para que representaran un soporte válido en el constructo teórico. Por otro lado, se profundizó en los aspectos metodológicos, resultados obtenidos, hallazgos relevantes, diferencias con otras investigaciones, las limitaciones en el desarrollo de las investigaciones y las consideraciones éticas.

### **3.3. Participantes**

Por su parte Tamayo (2003), expresa que corresponde a la totalidad de elementos, entes, divisiones, áreas, secciones, departamentos e individuos; que participan activamente en todas las fases del desarrollo del estudio; siendo ellos las fuentes principales que permite extraer la información que maneja este estudio. Considerando que el presente estudio no trata con personas, se tiene en cuenta como participantes aquellas investigaciones seleccionadas de acuerdo con los criterios de inclusión, los cuales, brindan su aporte informativo y pertinente.

Para los efectos de esta investigación la población estuvo conformada por los artículos relacionados a la psicología positiva en el contexto organizacional en los periodos del 2000 al 2021. En cuanto a la muestra Hernández y Fernández (2014) la definen como un subgrupo representativo de la población. De los artículos incluidos como parte de la población del presente estudio, fueron

seleccionados los que cumplieron con los criterios de inclusión, quedando la muestra representada por un total de 103 estudios.

Por ende, la presente investigación incluyó únicamente artículos y revistas publicadas en bases de datos que describen el compromiso organizacional o alguna de sus variables asociadas. Por lo tanto, el muestreo fue de tipo no probabilístico intencional (Otzen & Manterola, 2017); debido que la selección de la muestra va a depender de una serie de características establecidas para la selección de los estudios.

Al respecto Tamayo y Tamayo (2012) señalan que este tipo de muestreo resulta una ventaja para el investigador al momento de delimitar la muestra, tomando un número representativo de participantes pero que no sea infinito. En este sentido, fueron seleccionados los artículos específicamente sobre psicología positiva en el contexto organizacional.

### **Criterios de inclusión**

- ✓ Investigaciones empíricas publicadas en revistas científicas entre los años 2000 – 2021
- ✓ Investigaciones sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional
- ✓ Investigaciones ejecutadas en idioma inglés, portugués y español
- ✓ Investigaciones publicadas en revistas establecidas en las bases de datos.
- ✓ Investigaciones publicadas en revistas con índice de impacto que figuren en el ranking de scimago en Q1, Q2, Q3 ó Q4.

### **Criterios de exclusión**

- ✓ Investigaciones teóricas.
- ✓ Investigaciones sin fundamento empírico
- ✓ Investigaciones duplicadas
- ✓ Resumen de congresos, tesis y ponencias
- ✓ Artículos publicados antes del año 2001
- ✓ Investigaciones no ejecutadas en idioma inglés, portugués y español

**Figura 1**

*Participantes obtenidos por base de datos*

Base de datos	Artículos encontrados	Artículos validos
Scielo	740 artículos encontrados	28 artículos
Proquest	5090 artículos encontrados	14 artículos
Redalyc	319 artículos encontrados	24 artículos
Web of Science	215 artículos encontrados	4 artículos
Science direct	1090 artículos encontrados	22 artículos
Scopus	940 artículos encontrados	45 artículos
Psicodoc	15 artículos encontrados	4 artículos
Ebsco	18 artículos encontrados	6 artículos
08 bases de datos	8427 artículos encontrados	147 artículos

*Nota: Elaboración propia.*

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la actualidad existe un amplio número de investigaciones científicas que permiten llevar a cabo estudios de tipo documental, pero para ello se requieren criterios objetivos, formalidad en el proceso y aplicar métodos que permitan realizar una búsqueda correcta y desarrollar un estudio con validez. En primer lugar, se tiene el índice de impacto que permite seleccionar artículos de calidad, validez y rigurosidad científica, también se tiene el análisis de contenido y el meta-análisis, ambas técnicas permiten realizar un análisis de la información, es recomendable en un primer momento llevar a cabo un meta análisis que permite de manera cuantitativa identificar y seleccionar fuentes importantes sobre el tema a investigar para posteriormente realizar un análisis de contenido para conocer a profundidad la forma en que ha sido evaluada la problemática (Silamani, 2015).

También se tienen los lineamientos establecidos para realizar la valoración PRISMA que propone una serie de parámetros que orientan sobre el desarrollo y presentación de las revisiones sistemáticas, esta valoración está compuesta por una serie de ítems y un diagrama de flujo que implica 4 fases, que además permiten identificar el riesgo de sesgo en estudios individuales y su impacto en la evidencia acumulada (PRISMA-P Group, y otros, 2016).

Así mismo, se fabricó una tabla donde se asignó el portal psicológico, la fuente, cuartil Scimago, demás características del artículo como autor, fecha de publicación, metodología, tipo de muestra, entre otros aspectos.

### **3.5. Estrategia de búsqueda**

Se emplearon operadores booleanos, que son palabras, conectores o símbolos empleados con el objetivo de realizar una búsqueda de forma lógica, para ubicar los registros que incluyan términos que coincidan con uno o todos los campos especificados en la búsqueda, los operadores más comunes son AND que permite relacionar otro operador que generalmente el NOT que puede utilizarse para excluir a un término, mientras OR es de tipo inclusivo (Velásquez, 2015).

En ese sentido, la presente revisión sistemática empleó la estrategia de búsqueda booleana, puesto que, combinó términos claves para poder indagar en las diversas bases de datos, considerando AND, OR & NOT como operadores booleanos.

Por otro lado, se emplearon términos claves y se llevó a cabo una búsqueda con el fin de notar las coincidencias de los títulos, resúmenes, y palabras claves de distintas investigaciones. Con respecto a la búsqueda de referencias, fue realizado por el autor, quien ordenó alfabéticamente en varias carpetas de trabajo por separado. Así mismo, los hallazgos encontrados completaron la búsqueda de modo manual con respecto a las listas de referencia de las revistas y artículos restantes por examinar, en caso de relevancia.

A continuación, se detalla la estratégica investigación booleana. Tabla 1.

## Figura 2

*Operadores booleanos AND y OR*



**Tabla 2***Operadores booleanos en base de datos Web of Science*

Base de datos	Ingles		Portugués		Español	
Web of Science	"Psychology"	AND	"Psicologia"	AND	"psicología"	AND
	"organizational"	AND	"organizacional"	AND	"organizacional"	
	"positive"		"positivo"		AND "positiva"	
	"Capital"	AND	"Capital"	AND	"capital"	AND
	"psychological"		"psicológico"		"psicológico"	
	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy"	AND	"Organizações" "positivo" "saudável" "feliz"	AND OR OR	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR" "felices"	
	"resilient" "organizations"	AND	"Organizações" "resilientes"	AND	"organizaciones" AND "resilientes"	
	"Happiness" "work"	AND	"Felicidade" "trabalho"	AND	"felicidad" AND "trabajo"	

**Tabla 3***Operadores booleanos en base de datos Science Direct*

Base de datos	Ingles		Portugués		Español	
Science Direct	"Psychology"	AND	"Psicologia"	AND	"psicología"	AND
	"organizational"	AND	"organizacional"	AND	"organizacional"	
	"positive"		"positivo"		AND "positiva"	
	"Capital"	AND	"Capital"	AND	"capital"	AND
	"psychological"		"psicológico"		"psicológico"	
	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy"	AND	"Organizações" "positivo" "saudável" "feliz"	AND OR OR	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR" "felices"	
	"resilient" "organizations"	AND	"Organizações" "resilientes"	AND	"organizaciones" AND "resilientes"	
	"Happiness" "work"	AND	"Felicidade" "trabalho"	AND	"felicidad" AND "trabajo"	

**Tabla 4***Operadores booleanos en base de datos EBSCO*

Base de datos	Ingles		Portugués		Español	
EBSCO	"Psychology" "organizational" "positive"	AND	"Psicologia" "organizacional" "positivo"	AND	"psicología" "organizacional" AND "positiva"	AND
	"Capital" "psychological"	AND	"Capital" "psicológico"	AND	"capital" "psicológico"	AND
	"Organizations" "positive" OR "healthy" OR "happy"	AND	"Organizações" "positivo" "saudável" "feliz"	AND	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"	OR
	"resilient" "organizations"	AND	"Organizações" "resilientes"	AND	"organizaciones" AND "resilientes"	
	"Happiness" "work"	AND	"Felicidade" "trabalho"	AND	"felicidad" "trabajo"	AND

**Tabla 5***Operadores booleanos en base de datos Proquest*

Base de datos	Ingles		Portugués		Español	
Proquest	"Psychology" "organizational" "positive"	AND	"Psicologia" "organizacional" "positivo"	AND	"psicología" "organizacional" AND "positiva"	AND
	"Capital" "psychological"	AND	"Capital" "psicológico"	AND	"capital" "psicológico"	AND
	"Organizations" "positive" OR "healthy" OR "happy"	AND	"Organizações" "positivo" "saudável" "feliz"	AND	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"	OR
	"resilient" "organizations"	AND	"Organizações" "resilientes"	AND	"organizaciones" AND "resilientes"	
	"Happiness" "work"	AND	"Felicidade" "trabalho"	AND	"felicidad" "trabajo"	AND

**Tabla 6***Operadores booleanos en base de datos Psicodoc*

Base de datos	Ingles		Portugués		Español	
Psicodoc	"Psychology"	AND	"Psicologia"	AND	"psicología"	AND
	"organizational"	AND	"organizacional"	AND	"organizacional"	
	"positive"		"positivo"		AND "positiva"	
	"Capital"	AND	"Capital"	AND	"capital"	AND
	"psychological"		"psicológico"		"psicológico"	
"Organizations"	AND	"Organizações"	AND	"organizaciones"		
"positive" OR "healthy"	OR	"positivo"	OR	AND "positivas"	OR	
OR "happy"		"saudável"	OR	"saludables"	"OR	
		"feliz"		"felices"		
"resilient"	AND	"Organizações"	AND	"organizaciones"		
"organizations"		"resilientes"		AND "resilientes"		
"Happiness"	AND	"Felicidade"	AND	"felicidad"	AND	
"work"		"trabalho"		"trabajo"		

**Tabla 7***Operadores booleanos en base de datos Redalyc*

Base de datos	Ingles		Portugués		Español	
Redalyc	"Psychology"	AND	"Psicologia"	AND	"psicología"	AND
	"organizational"	AND	"organizacional"	AND	"organizacional"	
	"positive"		"positivo"		AND "positiva"	
	"Capital"	AND	"Capital"	AND	"capital"	AND
	"psychological"		"psicológico"		"psicológico"	
"Organizations"	AND	"Organizações"	AND	"organizaciones"		
"positive" OR "healthy"	OR	"positivo"	OR	AND "positivas"	OR	
OR "happy"		"saudável"	OR	"saludables"	"OR	
		"feliz"		"felices"		
"resilient"	AND	"Organizações"	AND	"organizaciones"		
"organizations"		"resilientes"		AND "resilientes"		
"Happiness"	AND	"Felicidade"	AND	"felicidad"	AND	
"work"		"trabalho"		"trabajo"		



**Tabla 8***Operadores booleanos en base de datos Scielo*

Base de datos	Ingles		Portugués		Español	
Scielo	"Psychology"	AND	"Psicologia"	AND	"psicología"	AND
	"organizational"	AND	"organizacional"	AND	"organizacional"	
	"positive"		"positivo"		AND "positiva"	
	"Capital"	AND	"Capital"	AND	"capital"	AND
	"psychological"		"psicológico"		"psicológico"	
	"Organizations"	AND	"Organizações"	AND	"organizaciones"	
	"positive" OR "healthy" OR "happy"		"positivo" "saudável" "feliz"	OR	AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"	
	"resilient" "organizations"	AND	"Organizações" "resilientes"	AND	"organizaciones" AND "resilientes"	
	"Happiness" "work"	AND	"Felicidade" "trabalho"	AND	"felicidad" AND "trabajo"	

**Tabla 9***Operadores booleanos en base de datos Scopus*

Base de datos	Ingles		Portugués		Español	
Scopus	"Psychology"	AND	"Psicologia"	AND	"psicología"	AND
	"organizational"	AND	"organizacional"	AND	"organizacional"	
	"positive"		"positivo"		AND "positiva"	
	"Capital"	AND	"Capital"	AND	"capital"	AND
	"psychological"		"psicológico"		"psicológico"	
	"Organizations"	AND	"Organizações"	AND	"organizaciones"	
	"positive" OR "healthy" OR "happy"		"positivo" "saudável" "feliz"	OR	AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"	
	"resilient" "organizations"	AND	"Organizações" "resilientes"	AND	"organizaciones" AND "resilientes"	
	"Happiness" "work"	AND	"Felicidade" "trabalho"	AND	"felicidad" AND "trabajo"	

### **3.6. Procedimiento**

Para el desarrollo de este estudio, se llevó a cabo un proceso que incluyó la búsqueda, identificación y selección de los estudios, para ello se establecieron 4 fases que se describen a continuación:

#### **Fase 1**

En esta primera etapa se recogieron los datos de los 103 estudios seleccionados a través de los criterios de inclusión, en esta fase también fueron descartados estudios

#### **Fase 2**

Se clasificaron mediante la separación de los estudios con acceso al texto completo, de acuerdo como son presentados en las plataformas de búsqueda científica.

#### **Fase 3**

Se procedió a la discriminación y el descarte de los artículos que no calificaron en función con criterios mencionados anteriormente. Se seleccionaron 4.545 estudios, de los cuales se marcaron 147 como adecuados para ser leídos y desglosados en su contenido, tomando como principal criterio los aportes teóricos y metodológicos.

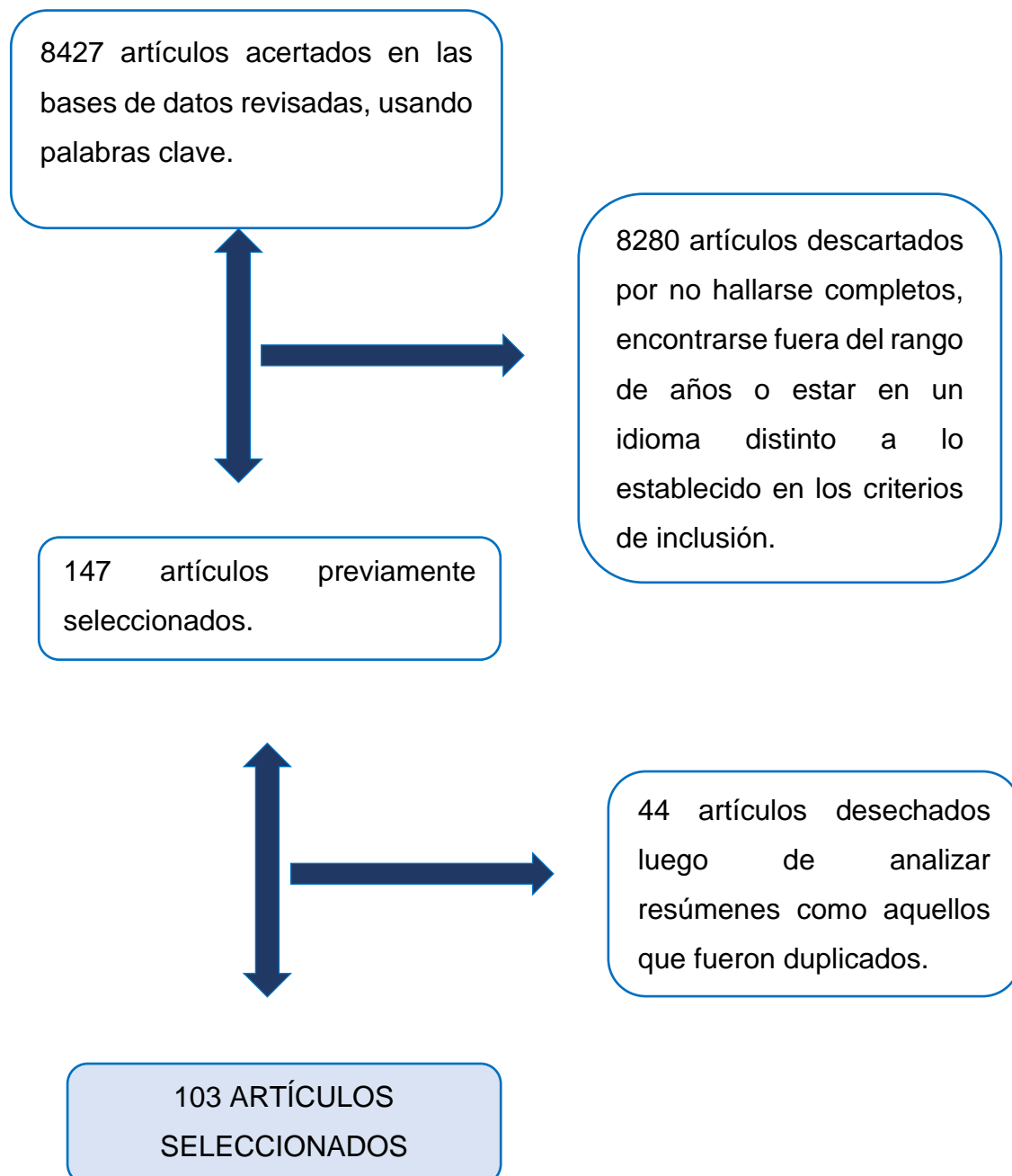
#### **Fase 4**

Para el análisis de los estudios se hizo necesaria la aplicación de técnicas interpretativas, críticas y de discusión de contenido, para aportar mayor estructura se planteó realizar un análisis partiendo de lo general hasta lo particular. Por otro lado, se evaluó el fundamento teórico, comprobando que sirviera como sustento a este estudio y finalmente se evaluó la situación actual de la problemática planteada. Se identificó el comportamiento de las variables, los hallazgos, y la generalización de la discusión argumentativa con relación a otros espacios similares. También, se conoció sobre comportamiento organizacional en otros contextos internacionales. Para llevar a cabo la presente revisión sistemática, se procedió a utilizar las investigaciones almacenadas, para

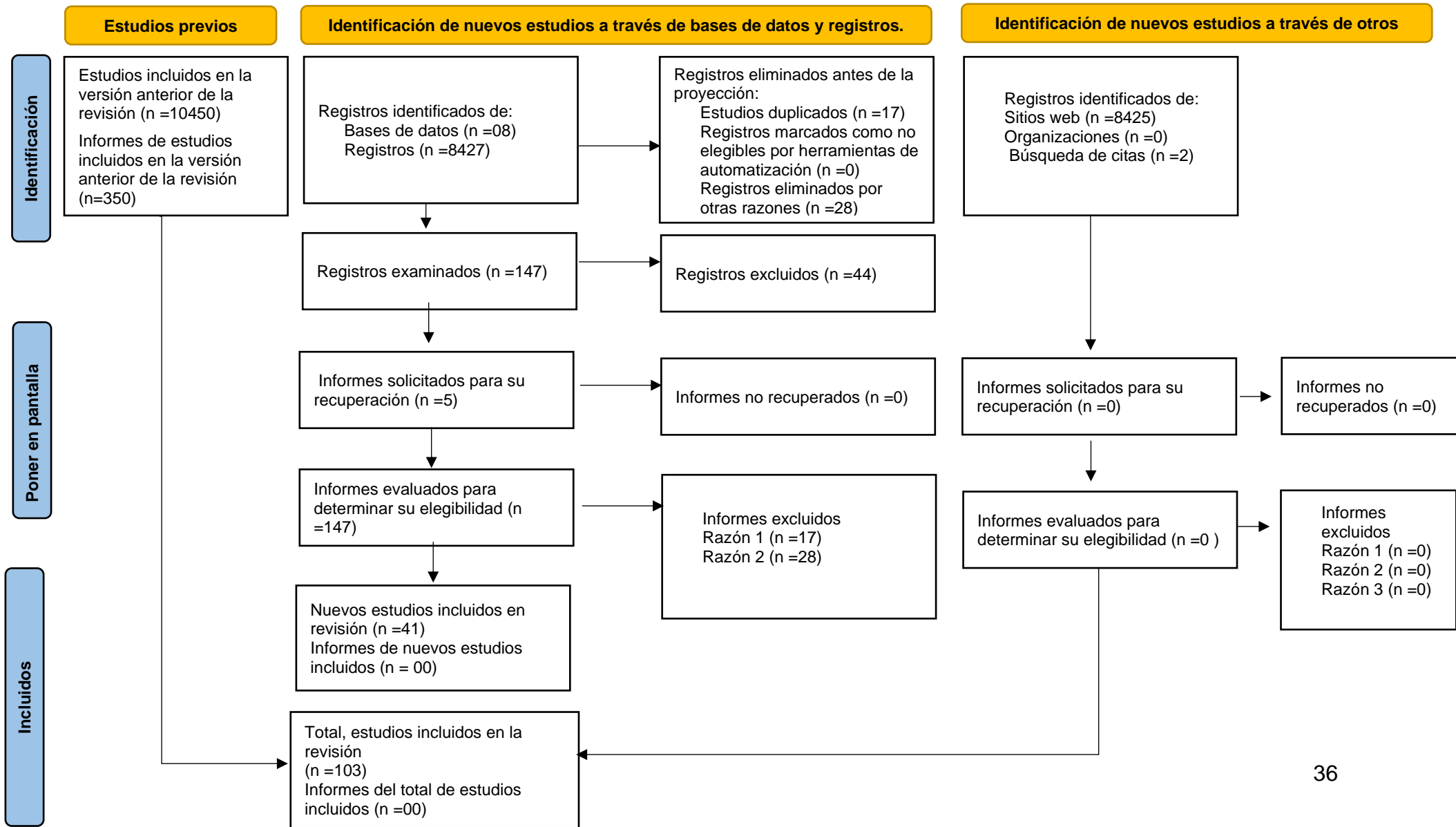
la exploración y la selección de los artículos se establecieron criterios de elegibilidad. Se usaron como índices y bases de datos de alto impacto Scopus, Science Direct, EBSCO, Proquest, Web of Science, Psicodoc, Scielo y Redalyc.

**Figura 3**

*Procedimiento*



**Figura 4**  
Proceso de selección de estudios



Nota: Tomado de BMJ (2021)

### **3.7. Rigor científico**

Para garantizar la calidad científica se tomó en cuenta los criterios de rigor propios de la investigación cualitativa como la fiabilidad y la validez, para ello se utilizaron para la recolección de los datos instrumentos y herramientas de carácter científico como índice de impacto que permite seleccionar artículos de calidad, validez rigurosidad científica análisis de contenido y el meta-análisis, así como la valoración PRISMA, esto con el objetivo de garantizar la confiabilidad de los resultados. De igual manera se toma en cuenta la relevancia como criterio para garantizar el rigor científico del presente estudio, a través de esta se puede evaluar el logro de los objetivos y de los aportes que se dejarán a nivel de conocimientos científicos y teórico acerca de la variable y problemática planteada (Noreña et al., 2012).

### **3.8. Método de análisis de datos**

Para determinar la eficacia del contenido de las investigaciones seleccionadas, se establecieron los descriptores referidos por Jensen et al citado por (Diehl & Marin, 2016), siendo los siguientes: título de investigación, resumen de resultados, autor, año de publicación, diseño del método, características de la muestra, predominio y especificaciones de las variables y descubrimientos relevantes. En ese sentido, los artículos seleccionados siguieron los lineamientos de inclusión y exclusión; además, se sometieron a un siguiente filtro, que constituye una evaluación para estimar su calidad. Para esto se elaboró la siguiente tabla orientadora, la cual fue adaptada para cada caso:

**Tabla 10***Ítems para la calificación de la calidad de los artículos*

<b>Criterio</b>	<b>Evaluación</b>		
¿La investigación está diseñado para cumplimiento de los objetivos planteados?	Sí	Parcial	No
¿El método está claramente definido?	Sí	Parcial	No
¿La recolección de información es oportuna?	Sí	Parcial	No
¿El análisis de la información rigurosa y científicamente acertada?	Sí	Parcial	No
¿Los resultados son claros, además de ser posibles y justificables?	Sí	Parcial	No
¿Se cumplen los objetivos de investigación?	Sí	Parcial	No
¿La discusión y las conclusiones se explican mediante sustento teórico y empírico?	Sí	Parcial	No
¿Existe coherencia entre los datos, resultados y conclusiones del estudio?	Sí	Parcial	No

Nota: Adaptado de Cruz – Benito (2016)

### **3.9. Aspectos éticos**

Desde una perspectiva ética, se garantizó que la información utilizada tendrá solo fines científicos y académicos cuidando la privacidad de la información obtenida sin poner en riesgo a la población. Se tomó en cuenta el principio de beneficencia, es decir los objetivos de este estudio no solo se enfocan en los fines académicos y científicos para el beneficio propio, también se busca dejar aportes de índole social.

Por tratarse de una revisión sistemática, se tomó en cuenta la integridad de la investigación, tal como lo plantea Avanzas et al. (2011), se especifican los aportes de los autores así como los resultados obtenidos, datos que han sido corroborados al utilizar estudio de calidad científica publicados en revistas Q1,Q2,Q3 Y Q4. Por otro lado, la revisión bibliográfica fue realizada a través de bases de datos con validez y confiabilidad científica. Finalmente, se respetó el derecho de autor y se garantizó que la información plasmada en el presente estudio ha sido debidamente citada; por lo tanto, no existe plagio de ideas, resultados o definiciones.

## V. RESULTADOS

**Tabla 11**

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
1	Revista CES Psicología	Q1	Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización	Investigación cuantitativa transversal comparativo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Fonseca Jessika y Cruz Christian	2019	México / Colombia
2	Revista Signos	Q2	La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización	Investigación tipo Cuantitativa	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Salazar José	2018	México
3	Interdisciplinaria	Q3	Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Lupano María Y Castro Alejandro	2018	Argentina
4	Estudios Sobre educación	Q2	Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática	Investigación tipo Cualitativa – Revisión sistemática	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Visozo Carmen	2020	España
5	Interdisciplinaria	Q3	La competencia emocional como predictora de la felicidad en trabajadores sociales	Investigación correlacional cuantitativa	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Millá; Orgambide; Domínguez; Martínez-	2021	Argentina

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*



*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
6	Revista Venezolana de Gerencia	<b>Q3</b>	"Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables	Investigación cuantitativa tipo Revisión Sistemática	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Sierra Devinson, Padilla Myriam, Perdomo Martha García Melchor y	2020	Colombia
7	Espacios	<b>Q3</b>	Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura	Investigación cuantitativa tipo Revisión Sistemática	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Pineda Cortes y	2018	Colombia
8	INNOVAR	<b>Q3</b>	Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica	Investigación cuantitativa tipo Revisión Sistemática	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Romero Joaquín, Matamoros Santiago Campos Carlos y	2013	Colombia
9	Revista Venezolana de Gerencia	<b>Q3</b>	"Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables	Su enfoque es hermenéutico, la metodología es de tipo cualitativo documental	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Jiménez, Ortiz, Monsalve, Gómez	2020	Colombia
10	Frontiers in Psychology	<b>Q2</b>	Positive Psychological Capital as a Predictor of Satisfaction with the Fly-In Fly-Out Model	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Siares, Pereira y Goncalves	2021	Portugal

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
11	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Q2	Factores personales de la creatividad: un metaanálisis de segundo orden	Investigación cuantitativa- metaanálisis	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Da Silva, Costa Páez, Dario, Sánchez Flor, Garaigordobil Maite, Gondim Sonia	2015	España
12	Universitas Psychologica Scielo	Q3	Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios	Investigacion cuantitativa- de campo de tipo descriptiva	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Sanin Alejandro y Salanova Marissa	2014	Colombia
13	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Q2	Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Rodríguez Caludio, Ramírez Raul, Fernández Manuel y Bustos Claudio	2018	España
14	Revista Venezolana de Gerencia	Q3	Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en PYMES colombianas	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Contreras, Françoise; Juárez, Fernando	2013	Venezuela
15	Innovar	Q3	The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Celik Mazlum	2018	Turquía

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
16	Innovar	Q2	Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Investigación Cuantitativa experimental de tipo tipo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Veloso Alejandro, Cuadra Francisco, Gil alvaro, Quiroz Sebastian	2015	Venezuela
17	Redalyc	Q4	El papel moderador de la resiliencia entre situaciones de demandas de rol laboral y de malestar autopercebido	Investigación Cuantitativa	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Soler Maria, Fernández Maria y Meseguer Pedro	2016	México
18	Interciencia	Q2	Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas	Investigación Cualitativa	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Cuadra Alejandro, Sjöberg Oscar, Beyle Crhistian, Veloso Constanza, Leiva Juan , Muñoz Cristian y Mally Ivan	2018	Chile
19	Redalyc	Q2	Innovative behavior in individuals and work groups: Influence of collective psychological capital, strategic directionality and the ability to reach agreements	Investigación Cualitativa - Exploratorio	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Mora Ronald y Solís Martin	2020	México
20	Anales de Psicología	Q2	El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Meseguer mariano, Soler María y García Mariano	2014	España

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
21	Anales de Psicología Scielo	Q2	Compromiso con el trabajo y rendimiento en el trabajo: el papel moderador del apoyo organizacional percibido	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Guo Yongxing, Du Hongfei, Xie Baoguo y Mo Lei	2017	China
22	Revista Venezolana de Gerencia	Q3	El poder y compromiso: intención de cumplimiento tributario	Investigación tipo Cuantitativa Correlación y corte transversal	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Barberan Nancy, Bastidas Tomas, Romero Manuel y Peña Miguel	2020	Ecuador / Venezuela
23	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Q2	La cultura del aprendizaje y los procesos de gestión del conocimiento: ¿En qué medida se relacionan de manera efectiva?	Investigación tipo Cuantitativa Correlación	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Susana Schmitza,b, Teresa Rebeloa , Francisco J. Graciac , and Inés Tomásc	2014	España
24	Psicología: Teoría e Pesquisa Scielo	Q4	Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Campos Marina y Torres María	2010	Brasil
25	Revista Venezolana de Gerencia	Q3	Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud	Investigación de tipo cuantitativa transversal comparativo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Pizarro Jenny, Fredes Daillet, Inostroza Carolina y Torreblanca Elisa	2019	Chile

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
<b>26</b>	Acta Colombiana de Psicología Redalyc	<b>Q3</b>	Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Delgado Leonor y Castañeda Delio	2011	Colombia
<b>27</b>	Contaduría y administración	<b>Q3</b>	Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Mora Ronald y Solís Martin	020	Costa Rica
<b>28</b>	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	<b>Q2</b>	Autoeficacia profesional y satisfacción laboral: el papel mediador del diseño del trabajo	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Bargsted Mariana, Ramírez Raul y Yeves Jesus	2019	Chile
<b>29</b>	Revista de la Facultad de Medicina	<b>Q4</b>	Ocupación y correlación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en egresados universitarios	Diseño analítico de sección transversal.	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Páez Marta y Castaño José	2019	Colombia
<b>30</b>	Frontiers in Psychology	<b>Q2</b>	Mitigating Effect of Psychological Capital on Employees' Withdrawal Behavior in the Presence of Job Attitudes: Evidence From Five-Star Hotels in Malaysia	Estudio correlacional	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Zhen, Zuraina Wei, Choo y Abdul	2021	China

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
31	Contaduría y administración	Q3	Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo	Investigación tipo Revisión Sistemática	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Díaz Francisco. y Carrasco Moises.	2018	Chile
32	Revista Electrónica Educare	Q3	Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo	Investigación Cuantitativa	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	García Diego, Soler Maria, Achar Lourdes Cobo Rubia.	2019	Costa Rica
33	Revista colombiana de psicología	Q2	El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú	Investigación Cualitativa	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Bayona Hugo., Guevara Luis.	2019	Perú
34	Psico-USF	Q4	Influencia de la Carrera y del Capital Psicológico en los Aspectos de la Vida y del Trabajo.	Investigación Cualitativa Exploratorio	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Silva Marcelo., Andrade Alexsandro.	2019	Brasil
35	Papeles del psicólogo	Q3	Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes	Investigación Cualitativa Exploratorio	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Salanova, Marisa Llorens Susana, Mrtinez Isabel	2016	España

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
36	Interciencia	Q2	Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Investigación cuantitativa de tipo experimental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Veloso Constanza, Cuadra Alejandro, Gil Francisco, Quiroz Alvaro; Meza Sebastian.	2015	Venezuela
37	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Q2	Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Perilla Lyria, Gómez Viviola	2017	España
38	Psicothema	Q1	Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Moreno Bernardo., Garroso Eva., Corso Sandra., Boada Mar y Rodríguez R.aquel,	2012	España
39	Frontiers in Psychology	Q2	Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy	Estudio cuantitativo experimental	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Corbu Pelaez y Salanova	2021	España
40	Anales de Psicología	Q2	Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Tripiana Jacoba.,Llorens Susana.	2015	España

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

Nº	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
41	Anales de psicología	<b>Q2</b>	Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Hernández Clara, Llorens Susana., Rodríguez Alma.	2014	España
42	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	<b>Q2</b>	El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Hermosilla Daniel., Amutio Alberto., Da Costa Silvia.,Páex Dario	2016	España
43	Applied psychology	<b>Q1</b>	Exploring the Role and Importance of Human Capital in Resilient High Performing Organisations: Evidence from Business Clusters	Estudio mixto	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Pereira Temouri y Patel	2019	Reino Unido
44	Acta Colombiana de Psicología	<b>Q3</b>	Salud, optimismo y afrontamiento en trabajadores profesionales y no profesionales que trabajan en contextos altamente estresantes	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Rojas Monica y Ranos Nadia.	2013	Chile
45	Psicothema	<b>Q1</b>	La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Moreno Bernardo, Moret Nelson, Rodríguez Alfredo., Morante Maria.	2006	España

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*



*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
46	Ansiedad y Estrés	<b>Q3</b>	La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout	Investigación tipo Revisión Sistemática	Lista verificación resúmenes PRISMA 2020	de de Gómez Meneses Palacio María., Gustavo., Adriana.,	2017	Colombia
47	Interciencia	<b>Q2</b>	Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas	Investigación tipo Cuantitativa	Lista verificación resúmenes PRISMA 2020.	de de Cuadra Sjöberg Oscar., Beyle Constanza., Veloso Cristian., Leiva Juan., Muñoz Cristian., Mally Ivan.	2018	Chile
48	Anales de Psicología	<b>Q2</b>	Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España	Investigación tipo Cuantitativa	Lista verificación resúmenes PRISMA 2020	de de Garazi Dominguez Moriano Juan., Aranza., Africa., Molero Fernando.	2014	España
49	Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones	<b>Q2</b>	<b>Personalidad</b> y resiliencia en un cuerpo especial de la Policía Nacional de España	Investigación tipo Cualitativa - Exploratorio	Lista verificación resúmenes PRISMA 2020	de de Sanchez David., Roble María.	2014	España
50	Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones	<b>Q2</b>	Factors favoring innovation in organizations: An integration of meta-analyses	Investigación tipo Cuantitativa Metaanálisis	Lista verificación resúmenes PRISMA 2020	de de Da Costa Silvia, Sánchez Daria Sonia Gondim y Rodríguez Marta.	2014	España

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
51	Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Q2	La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Gómez Meneses Gustavo. Adriana y Palacios María	2017	Colombia
52	Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Q2	Análisis de las competencias profesionales en la gestión de la administración pública española	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	López Pedro, Montaña Juan y Ballester Luis	2014	España
53	Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica	Q3	Lineamientos de intervención: resiliencia y emprendimiento en microempresarios del sector turismo en salud. Una innovación psicológica	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Carvajal María, Bonilla Nidia, Vivas Maricela, Yurley Hernández y Cornejo Anderson	2019	Venezuela
54	Prisma Social	Q3	Resiliencia y cultura organizacional de los servicios sociales en la era de la digitalización	Estudio cuantitativo revisión documental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Pacheco Javier, De las Olas María, Hombrado Isabel	2020	España
55	Prisma social	Q3	La triple dimensión de la cultura organizacional: un estudio aplicado a empresas de moda españolas	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Díaz Paloma	2020	España

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
56	Anales de Psicología	Q2	El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Olvera Juana, Llorens Susana, Antognoni, Marisa	2017	España
57	Anales de Psicología	Q2	Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Olvera Juana, Llorens Susana, Antognoni, Marisa	2017	España
58	Interciencia	Q2	Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Cuadra Alejandro, Tapia Oscar, Beyle Cristian, Veloso Constanza, Barrios Juan	2018	Venezuela
59	Anales de psicología	Q2	Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: diseño y estructura empírica del cuestionario OREA	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Meseguer Pedro, Soler-María; Fernández María; García Mariano.	2017	España
60	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Q2	Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Claudio Rodríguez, Raúl Ramírez, Manuel Fernández, Claudio Bustos	2018	España

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
61	Contaduría y administración	<b>Q3</b>	Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Mora Ronald y Martin Solís	2020	Costa Rica
62	<u>Psico-USF</u>	<b>Q4</b>	Influencia de la carrera y el capital psicológico en aspectos de la vida y el trabajo	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Zanotti Marcelo, De Andrade Alexandro	2019	España
63	Salud Uninorte	<b>Q4</b>	Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención	Estudio cualitativo de tipo documental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Polo Jean; Palacio Jorge; De Castro Alberto, Mebarak Moisés; Vellilla Jorge	2013	Colombia
64	Human Resources for Health	<b>Q1</b>	Outcomes, mechanisms and contextual factors of positive psychology interventions for health workers: a systematic review of global evidence	Estudio cualitativo revisión bibliográfica	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Maartje Kletter Bronwyn Harris y Celia Brown	2021	Reino Unido
65	International Journal of Environmental Research and Public Health	<b>Q2</b>	Gratitude at Work Prospectively Predicts Lower Workplace Materialism: A Three-Wave Longitudinal Study in Chile	Estudio cuantitativo diseño longitudinal	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Jesús Unanue, Xavier Oriol, Juan Carlos Oyanedel, Andrés Rubio y Wenceslao Unanue	2021	España/Chile

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
66	Sustainability (Switzerland)	Q2	Sustainability of Positive Psychological Status in the Workplace: The Influence of Organizational Psychological Ownership and Psychological Capital on Police Officers' Behavior	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Yu-Shan Chen, Chun-Ming Lien, Wei-Yuan Lo y Fuh-Shyong Tsa	2021	Taiwan
67	Frontiers in Psychology	Q1	Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy	Estudio cuantitativo de tipo experimental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Corbu, A. Peláez Zuberbühler, M , Salanova, M.	2021	España
68	International Journal of Environmental Research and Public Health	Q2	The role of coping in the wellbeing and work-related quality of life of UK health and social care workers during COVID-19	The Role of Coping in the Wellbeing and Work-Related Quality of Life of UK Health and Social Care Workers during COVID-19	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Paula McFadden , Jana Ross, John Moriarty, John Mallett, Heike Schroder, Jermaine Ravalier, Jill Manthorpe, Denise Currie, Jaclyn Harron Y Patricia Gillen	2021	Reino Unido
69	Revista de Psicología (Peru)	Q4	Positive personality model: Its relation to optimal functioning in active workers	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	De La Iglesia, Guadalupe; Lupano Perugini, María Laura And Castro Solano, Alejandro	2021	Perú
70	Frontiers in Psychology	Q1	Work-Related Flow: The Development of a Theoretical Framework Based on the High Involvement HRM Practices With Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Effect of Emotional Intelligence	Estudio cualitativo de tipo documental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Xiaochen Wang Y Shaheryar	2020	China

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
71	International Journal of Human Resource Management	Q1	The Link Between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement and Employee Behaviour: A Moderated Mediation Model	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Kerstin Alfes, Amanda Shantz, Catherine Bailey, Emma Soane	2013	Reino Unido
72	Leadership Quarterly	Q1	Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance	Estudio cuantitativo de tipo experimental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	James Avey Bruce J. Avolio Fred Luthans	2011	Estados Unidos
73	Journal of Applied Behavioral Science	Q2	Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Zhang, Guiqing Wu, Tungju Peng, Chilu	2008	Estados Unidos
74	Sustainability (Switzerland)	Q2	Employee's corporate social responsibility perception and sustained innovative behavior: Based on the psychological identity of employees	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Li, Yibin James Avey Bruce J. Avolio Fred Luthans	2020	China
75	Frontiers in Psychology	Q1	The Influence of Entrepreneurial Psychological Leadership Style on Organizational Learning Ability and Organizational Performance	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Tong, Yixu	2020	China

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

Nº	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
76	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	<b>Q4</b>	Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction	Estudio cuantitativo correlacional	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Aranza, Moriano y Molero	2013	Madrid
77	Journal of Management, Spirituality and Religion	<b>Q1</b>	Spirituality at work in a changing world: Managerial and research implications	Estudio cuantitativo de tipo documental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Eugene GEH Gilbert TAN	2009	Estados Unidos
78	Sustainability (Switzerland)	<b>Q2</b>	Entrepreneurial motivation, psychological capital, and business success of young entrepreneurs in the drc	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Akilimali Ndatabaya,Paul Martin Dontsop Nguezet Ishara Kaciko Charmant,McEdward Murimbika,Bola Amoke Awotide,Abdoulaye Tahirou Mulindangabo Neema Lydie y Victor Manyong	2021	Sudáfrica
79	Canadian Journal of Administrative Sciences	<b>Q2</b>	Impact of psychological capital on innovative performance and job stress	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Muhammad Abbas Usman Raja	2015	Pakistan
80	Journal of Management	<b>Q1</b>	The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	James Avey Bruce J. Avolio Fred Luthans	2010	Estados Unidos

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
81	Journal of Organizational Behavior	Q1	Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations	Estudio cualitativo de tipo documental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Arnold B. Bakker Wilmar B Schaufeli	2008	Países bajos
82	Revista de Administracao Mackenzie	Q4	The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers	Investigación de carácter empírico y enfoque cuantitativo.	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Angelo Polizzi José Claro	2019	Brasil
83	Human Resource Development Quarterly	Q1	Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance	Estudio cuantitativo metaanálisis	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	James B. Avey Rebecca J. Reichard Fred Luthans Ketan H. Mhatre	2011	Estados Unidos
84	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Q2	Psychological capital, contextual performance, and social support at work in primary health	Estudio cuantitativo De tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Rodríguez Claudio, Vielma Raul Fernández Manuel Bustos Claudio	2018	España
85	Electronic Journal of Research in Educational Psychology	Q3	Motivación docente, satisfacción en el trabajo y capital psicológico positivo: Una revisión	Estudio cualitativo de tipo documental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	João Nuno Viseu Saul Neves de Jesus Claudia Rus Jose Canavarro	2016	Portugal

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*



*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
86	Medwave	<b>Q4</b>	Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital	Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Alarcón Nancy Ganga Francisco Pedraja Liliana Monteverde Alessandro	2020	Chile
87	Interciencia	<b>Q2</b>	Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro	Estudio cuantitativo con diseño no experimental, transeccional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Torres Fernando y Cantú José	2020	México
88	Cuadernos de Economía	<b>Q3</b>	Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas	Investigación cualitativa estudio de caso	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Pérez-Bustamante Ilander, Guillermo; Sáenz Blanco, Fabiola	2010	Colombia
89	Revista Latino-Americana de Enfermagem	<b>Q2</b>	Leadership and job satisfaction in the mobile emergency care service context	Estudio descriptivo, correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Moura, André	2020	Brasil
90	ACTA Paulista de Enfermagem	<b>Q2</b>	Leadership and nursing work satisfaction: an integrative review	Estudio cuantitativo Revision bibliográfica	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	André Almeida de Moura Andrea Bernardes Alexandre Pazetto Balsanelli Ariane Cristina Barboza Zanetti1 Carmen Sílvia Gabriel	2017	Brasil

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

Nº	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
91	Enfermería Global	Q4	Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses	Estudio cuantitativo y el diseño no experimental, transversal-correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Aleixandre Duche y Gabriela Rivera	2019	Perú
92	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Q2	Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada	Estudio cualitativo de tipo documental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Warr, Peter.	2013	Reino Unido
93	Anales de Psicología	Q2	Reconceptualising workplace resilience - A cross-disciplinary perspective	Reconceptualising workplace resilience - A cross-disciplinary perspective	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Rook, Caroline	2018	Reino Unido
94	Papeles del Psicólogo	Q3	Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations	Estudio cuantitativo experimental	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Marisa Salanova, Susana Llorens and Isabel M. Martínez	2016	España
95	Revista de Psicología Social	Q3	Transformational leadership and team performance: Linked by teamwork engagement	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Valeria Cruz Ortiz Marisa Salanova Isabel M. Martínez	2013	España

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

Nº	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título)	Título (1)	Resumen (2)	Autor	Año	País
96	Revista Venezolana de Gerencia	Q3	The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans	investigación de campo, con enfoque cualitativo	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020		2021	Venezuela
97	Psicothema	Q1	Cognitive reflection, life satisfaction, emotional balance and job performance	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020.	Mario Lado Inmaculada Otero Jesus Salgado	2021	España
98	Enfermería Global	Q4	Perception of the nursing team on climate organizational safety of a public hospital	Estudio descriptivo, transversal	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Thaissa Blanco, Marília Duarte, Ediálida Costa, Juliane Dourado, António Ribeiro	2019	Brasil
99	Maderas: Ciencia y Tecnología	Q1	Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: Study in Spain and findings in other countries	Estudio cuantitativo de tipo comparative	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Sanchez María Y Sanchez, Pedro	2018	España
100	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Q3	Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and Psychological Well-being	Estudio cuantitativo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020 para	Ding, He; Yu, Enhai	2020	Madrid

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de los artículos Prisma 2020 (continúa...)*

N°	Portal Científico	Cuartil Scimago	Título (1)	Título	Resumen (2)	Autor	Año	País
101	Interdisciplinaria	Q3	Influence of organizational virtues on satisfaction, commitment and job performance in Argentinean organizations	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	María Perugini Alejandro Castro	2016	Argentina
102	Revista Lasallista de Investigación	Q4	Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight	Investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo.	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	Norma Pedraza	2018	México
103	Electronic Journal of Research in Educational Psychology	Q3	Motivación docente, satisfacción en el trabajo y capital psicológico positivo: Una revisión	Estudio cuantitativo revisión de la literatura	Lista de verificación de resúmenes PRISMA 2020	João Viseu , Saul Neves de Jesus , Claudia Rus , y José M. Canavarro	2016	Portugal

*Nota-. (1), (2) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
1	Determinar la influencia del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en el desarrollo de cualquier organización	Especificar la dirección de esta relación entre el BS y el CO para ello las variables en una muestra de trabajadores de una organización educativa pública en México	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scielo	"psicología" "organizacional" "positiva" AND AND
2	Establecer la relación entre las variables	Realizar un análisis de la relación multivariante entre el apoyo (soporte) organizacional percibido y algunas dimensiones de la calidad de vida relacionada con el trabajo, con el bienestar subjetivo y, al mismo tiempo, constructos relevantes derivados de la psicología organizacional positiva, como el compromiso laboral y el sentido de coherencia	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"Capital" "psychological" AND
3	Analizar de qué manera influyen las virtudes organizacionales en la satisfacción, compromiso y performance	Validar un instrumento destinado a la evaluación de virtudes organizacionales en población argentina. - Analizar, mediante un modelo de ecuaciones estructurales, si existe influencia directa de las virtudes organizacionales sobre los niveles de satisfacción laboral y de ésta sobre los niveles de compromiso organizacional.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Redalyc	"psicología" "organizacional" "positiva" AND AND
4	Realizar una revisión una revisión de la literatura sobre estudios que evalúen el compromiso organizacional en docentes	Revisar los estudios sobre el capital psicológico en el profesorado	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Proquest	"Capital" "psychological" AND
5	La atención, claridad y control emocional son predictores significativos de la felicidad subjetiva	Evaluar el rol predictor de las dimensiones de la inteligencia emocional (atención emocional, claridad emocional y reparación de las emociones) sobre la felicidad subjetiva percibida en una muestra de estudiantes de Trabajo Social de una universidad pública del sur de España	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional	Redalyc	"psicología" "organizacional" "positiva" AND AND

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
6	Cuáles son las variables asociadas al concepto de la felicidad	Se realiza una revisión al estado del arte en función de la variable de estudio "Felicidad en relación con el bienestar laboral".	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional. Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en una revista con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Redalyc	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"
7	Evaluar la adaptación al cambio en el contexto organización	Lograr una mejor comprensión de la manera en que las organizaciones actuales se adaptan al cambio.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional. Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Redalyc	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
8	Revisión de la literatura sobre el afrontamiento al cambio	Realizar una revisión bibliográfica sobre el cambio organizacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional. Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Redalyc	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
9	Felicidad relacionada con el bienestar laboral	Identificar Cuáles son las variables asociadas al concepto de felicidad	Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Redalyc	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
10	El capital psicológico positivo se puede mejorar a través del constructo básico superior PsyCap que integra otros cuatro constructos: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo	Probar la aplicabilidad del capital psicológico positivo (PsyCap) a los flexpatriados FIFO portugueses.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional	Scopus	"Capital" AND "psychological"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
11	Meta análisis sobre la relación entre creatividad y otras variables del contexto laboral	Realizar un metaanálisis de segundo orden	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scielo	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" OR "felices"
12	determinar si la satisfacción laboral es una variable mediadora entre el crecimiento y desempeño	Analizar cómo la satisfacción laboral media las relaciones entre el crecimiento psicológico (apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad) y el desempeño laboral (extrarrol, intrarrol y cumplimiento de normas), evaluado este último por los jefes.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" OR "felices"
13	Identificar la influencia del apoyo organizacional percibido	Realizar un análisis de la relación multivariante entre el apoyo (soporte) organizacional percibido y algunas dimensiones de la calidad de vida relacionada con el trabajo, con el bienestar subjetivo y, al mismo tiempo, constructos relevantes derivados de la psicología organizacional positiva, como el compromiso laboral y el sentido de coherencia	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scielo	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
14	Establecer la relación entre satisfacción, motivación y estado del flow	Explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de flow, en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) de la ciudad de Iquique	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Redaly	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" OR "felices"
15	analizar la relación entre el capital psicológico y actitudes deseadas	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scielo	"Capital" AND "psychological"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
16	Evaluar la eficacia de un plan de intervención basado en los modelos de la psicología positiva organizacional	Valorar la eficacia de una intervención, basada en psicología positiva y habilidades sociales, sobre satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Redalyc	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"
17	Evaluar el papel de las medidas de la autoeficacia	Analizar el papel moderador de la resiliencia entre las demandas de rol y el malestar auto percibido en una muestra multiocupacional de Murcia	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Redalyc	"organizaciones" AND "resilientes"
18	Determinar la relación entre capital psicológico y actitudes deseadas	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Redalyc	"capital" AND "psicológico"
19	Establecer la relación entre capital psicológico y desempeño contextual	Analizar la relación entre el capital psicológico y el desempeño contextual, proponiéndose un modelo de moderación que incluyó el apoyo social del trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"Capital" AND "psychological"
20	Describir el papel de la autoeficacia como moderador	Analizar el papel moderador de la autoeficacia profesional entre el acoso laboral y la salud auto percibida en una muestra multiocupacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.



Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
21	Establecer la relación entre compromiso y rendimiento	Examinar si la relación entre compromiso con el trabajo y el rendimiento en los objetivos de las tareas está moderada por el apoyo perceptivo de la organización (APO).	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
22	Determinar la influencia entre el compromiso con la intención de pago	Determinar la relación entre el compromiso y el poder las autoridades con la intención del cumplimiento tributario	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Redalyc	"capital" AND "psicológico"
23	Establecer la relación entre cultura de aprendizaje y conocimiento	Proporcionar apoyo empírico para la relación entre la cultura de aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, y más concretamente sobre el grado en que la cultura de aprendizaje es capaz de predecir los procesos de GC.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"
24	Verificar en qué medida las variables de configuración de poder explican el bienestar	Identificar el impacto de las configuraciones de poder organizacional y las características de personalidad de los Cinco Grandes	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
25	Establecer la relación entre motivación, satisfacción y estado del flow	Explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de Flow, en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) de la ciudad de Iquique.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Redalyc	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda(7)
26	Establecer la relación entre capital psicológico y la conducta compartir conocimiento	Diseñar un modelo de ecuaciones estructurales para identificar las relaciones entre el capital psicológico (optimismo, esperanza, resiliencia y autoeficacia) y la conducta de compartir conocimiento	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Redalyc	"capital" AND "psicológico"
27	Evaluar el efecto mediador del capital psicológico	Analizar el efecto mediador del capital psicológico y del acuerdo de grupo en la relación entre la direccionalidad estratégica con el comportamiento innovador tanto del individuo como del grupo de trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scielo	"capital" AND "psicológico"
28	Establecer la relación entre autoeficacia y satisfacción	Investigar el rol mediador de las características del diseño del trabajo (características de tarea, conocimiento, sociales y físicas) en la relación entre autoeficacia profesional y satisfacción laboral.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
29	Establecer la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida en el contexto laboral	Indagar sobre la ubicación laboral y la relación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento del estrés en egresados de una universidad de Manizales	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Scielo	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"
30	Buscar las causas fundamentales de la rotación y proponer soluciones	Examinar el impacto del capital psicológico (PsyCap), el compromiso organizacional (OC) y la satisfacción laboral (JS) en la intención de rotación entre los empleados del hotel.	Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Capital" AND "psychological"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

Nº	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
31	Evaluar la influencia que tiene el clima organizacional en la felicidad	Identificar los factores de clima laboral y riesgos psicosociales y la manera como estos afectan a la felicidad organizacional.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scopus	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"
32	Evaluar la efectividad de un programa sobre el bienestar psicológico	Determinar el efecto del programa basado en psicología positiva sobre el bienestar psicológico de personas actoras educativas antes de la intervención basada en fortalezas del carácter y analizar las relaciones entre bienestar psicológico y las fortalezas del carácter luego de la aplicación del programa.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scielo	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
33	Conocer la perspectiva sobre el capital psicológico en el Perú	Evaluar la relación existente entre el capital psicológico positivo y las conductas discrecionales en el trabajo en trabajadores peruanos	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"capital" AND "psicológico"
34	Comprender la influencia que tiene el capital psicológico en el ejercicio profesional	Comprender las interrelaciones entre las dimensiones psicológicas de la carrera), el capital psicológico y los dominios de la vida laboral y no laboral	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma portugués, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Scielo	"capital" AND "psicológico"
35	Conocer la efectividad del modelo HERO	Presentar los principales resultados obtenidos por el equipo de investigación WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables sobre el Modelo HERO	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Redalyc	"resilient" AND "organizations"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
36	Evaluar los cambios en las variables laborales posterior a un programa de PP	Evaluar el efecto un programa de intervención basado en PP y HHSS sobre satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional,	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Redalyc	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy"
37	Analizar la influencia que tiene el liderazgo transformacional sobre el bienestar	Analizar la relación entre liderazgo transformacional e indicadores de bienestar y malestar de empleados de países en desarrollo, así como la mediación de la confianza en el líder.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Science Direct	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy"
38	Examinar los efectos de las variables personales de capital psicológico y Personalidad Resistente (PR)	Analizar las funciones que desempeñan las variables personales positivas provenientes de los modelos de CP y PR en el proceso de agotamiento y vigor	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en una revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Redalyc	"Capital" AND "psicológico"
39	Analizar cómo la autoeficacia relacionada con las metas predice la consecución de las mismas durante el proceso de coaching	Probar el impacto de un programa de Micro-Coaching Psicológico Positivo en el capital psicológico de los trabajadores no ejecutivos y analizar cómo la autoeficacia relacionada con las metas predice la consecución de las mismas durante el proceso de coaching	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional	Scopus	"Capital" AND "psychological"
40	Analiza el papel del liderazgo de apoyo y de la autoeficacia en el desarrollo del engagement	Evaluar el papel mediador que desempeña la autoeficacia entre el liderazgo y el engagement en el trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
41	Importancia de los factores personales en la resistencia y vulnerabilidad ante el burnout	Examinar el rol de la personalidad resistente como moderador de la relación entre los estresores laborales y el burnout.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Redalyc	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"
42	Evaluar la influencia del liderazgo transformacional en la adaptación al cambio	Evaluar el Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Science direct	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"
43	Visión basada en recursos de la empresa, la estrategia de clústeres y las teorías de conservación de recursos.	investigar y explorar el vínculo entre la resiliencia de las organizaciones, su capital humano y el desempeño de la empresa	Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Redalyc	"organizaciones" AND "resilientes"
44	Determinar la relación existente entre las variables	Identificar la relación entre salud, optimismo disposicional y estilos de afrontamiento en trabajadores, profesionales y no profesionales que trabajan en contextos altamente estresantes, en la ciudad de Talca, Chile	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scielo	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"
45	Analizar si la personalidad resistente influye en el desarrollo síndrome de burnout.	Examinar el rol de la personalidad resistente como moderador de la relación entre los estresores laborales y el burnout.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Redalyc	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método			
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)		Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
46	Determinará si la satisfacción laboral y el capital psicológico contribuyen al bienestar psicológico	Evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3		Scopus	"capital" "psicológico" AND
47	Capital psicológico correlaciona con satisfacción laboral.	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes vespertinos de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2		Redalyc	"capital" "psicológico" AND
48	Evaluar la validez del PCQ	Validar el instrumento que mide este constructo, el PCQ en su versión en castellano	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2		Scielo	"capital" "psicológico" AND
49	Evaluar la influencia de las características sociodemográficas en el nivel de resiliencia	Analizar en policías de una unidad especial si los aspectos socio-demográficos, junto a los rasgos de personalidad, están relacionados con el nivel de resiliencia en este colectivo.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2		Scopus	"organizaciones" AND "resilientes"
50	Identificar la relación entre las variables.	Diseñar un modelo de ecuaciones estructurales para identificar las relaciones entre el capital psicológico (optimismo, esperanza, resiliencia y auto-eficacia) y la conducta de compartir conocimiento	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2		Scopus	"felicidad" "trabajo" AND

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
51	La satisfacción laboral y el capital psicológico influyen de manera positiva al bienestar psicológico	Evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"capital" AND "psicológico"
52	Comprobar, en primer lugar, si el grado de importancia otorgado a una serie de competencias clave por los funcionarios de menor rango y los funcionarios públicos en puestos de dirección presenta diferencias estadísticamente significativas. En segundo lugar, se pretende conocer si el grado de competencia autoevaluado por los directivos analizados es el mismo que el de una población de referencia de directivos.	Analizar el grado de importancia que los funcionarios de la Administración Pública Española (SPA) otorgan a un conjunto de veinte competencias profesionales, así como comparar el nivel de competencia autoevaluada de los directivos y el de una población de referencia de gerentes.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
53	Un emprendedor no necesariamente puede ser resiliente para generar y mantener una buena idea de negocio	Analizar la relación entre la resiliencia y el emprendimiento del sector turismo en salud de la ciudad de Cúcuta-Colombia	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Proquest	"organizaciones" AND "resilientes"
54	Evaluar la utilidad de enfoque organizacional de la resiliencia	Explorar la utilidad del enfoque de resiliencia organizacional en la evaluación de capacidades predictoras de la adaptación de las organizaciones de servicios sociales a los cambios que la era de la digitalización supone a las mismas.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Proquest	"organizaciones" AND "resilientes"
55	Conocer la influencia del compromiso con el equipo de trabajo	Evaluar la importancia que la gestión de los equipos tiene dentro de las empresas, así como el aumento de los presupuestos que se dedican a reforzar estas políticas internas, es otra muestra de este fenómeno.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Proquest	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
56	Analizar el rol mediador de la confianza en el equipo de trabajo basado en el Modelo HERO	Evaluar la relación entre el liderazgo transformacional percibido por el equipo de trabajadores/as y el desempeño en equipo percibido por el/la supervisor/a, teniendo en cuenta el rol mediador de la confianza horizontal percibida por el equipo de trabajadores/as en el contexto de la organización sanitaria.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Proquest	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
57	Evaluar la el liderazgo transformacional como mediador de la confianza	Analizar el rol mediador de la confianza en el equipo de trabajo (i.e., confianza horizontal) entre el liderazgo transformacional, como recurso social, y el desempeño en equipo (i.e., desempeño intra y extra rol), tal como sugiere el Modelo HERO	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Proquest	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
58	Capital psicológico y actitudes deseadas	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes vespertinos de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Proquest	"Capital" AND "psychological"
59	Diseño de un instrumento para evaluar capital psicológico	Diseñar un cuestionario para evaluar el Capital Psicológico en el área laboral	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Proquest	"Capital" AND "psychological"
60	Capital psicológico y desempeño contextual	Establecer la relación, e intensidad de ésta, entre las variables capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en funcionarios de atención primaria de salud	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	SciELO	"capital" AND "psicológico"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.



Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
61	Efecto mediador del capital psicológico	Analizar el efecto mediador del capital psicológico y del acuerdo de grupo en la relación entre la direccionalidad estratégica con el comportamiento innovador tanto del individuo como del grupo de trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scielo	"capital" AND "psicológico"
62	Capital psicológico y variables del contexto laboral	Comprender las interrelaciones entre las dimensiones psicológicas de la carrera (pensamientos negativos y adaptabilidad de la carrera), el capital psicológico y los dominios de la vida laboral (éxito profesional y empleabilidad percibida) y no laboral (satisfacción con la vida). Se utilizaron dos muestras, la primera constituida por 189 universitarios con edad media de 21,44 años (DE	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma portugués, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Scielo	"capital" AND "psicológico"
63	Establecer la necesidad de un modelo comprensivo	Conceptualizar las bases de una psicología organizacional positiva para la prevención de problemas y riesgos psicosociales en el contexto organizacional. Se utilizaron fuentes bibliográficas de primer y segundo orden	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Redalyc	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
64	Desarrollo de un modelo lógico para explicar el impacto de las intervenciones de PP en el desempeño organizacional.	Identificar si las intervenciones de PP tienen un impacto en el desempeño organizacional del personal de salud y, de ser así, cómo se puede lograr este impacto	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"
65	Gratitud como factor protector	Establecer la influencia de la gratitud en el trabajo en el nivel de materialismo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
66	Propiedad psicológica organizacional, capital psicológico, y desempeño laboral	Examinar los mecanismos a través de los cuales el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados y el desempeño laboral se ven afectados por el estado psicológico positivo en el trabajo.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"
67	El coaching psicológico positivo a corto plazo es un método valioso para desarrollar recursos personales, como el capital psicológico, y para facilitar el logro de metas en empleados no ejecutivos, con el fin de alcanzar las metas laborales.	Comprobar el impacto de un programa de Micro-Coaching Psicológico Positivo en el capital psicológico de los trabajadores no ejecutivos y analizar cómo la autoeficacia relacionada con las metas predice la consecución de las mismas durante el proceso de coaching	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"
68	Impacto Del estrés en la salud y bienestar	Examinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar y la calidad de vida laboral en enfermeras, parteras, profesionales de la salud aliados, trabajadores de atención social y trabajadores sociales que trabajaron en salud y atención social en el Reino Unido durante su primera ola de COVID-19.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"
69	Modelo de personalidad positiva y funcionamiento óptimo en trabajadores	Analizar si los rasgos positivos podrían explicar el funcionamiento óptimo, la combinación de alto bienestar y rendimiento, de los trabajadores activos.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Scopus	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"
70	Bienestar y rendimiento	Comprender los posibles efectos moderadores de la inteligencia emocional en las relaciones entre las prácticas de HIHRM, el compromiso afectivo y el flujo.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
71	Influencia de la gestión del recurso humano en el comportamiento de los empleados	Desarrollar un modelo de mediación moderada que vincula las prácticas percibidas de HRM con el comportamiento de ciudadanía organizacional y las intenciones de rotación. Basándose en la teoría del intercambio social	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"
72	Analizar experimentalmente el impacto de la positividad del líder en la positividad y el desempeño de los seguidores	Examinar el papel que juega el liderazgo positivo en la producción de resultados efectivos de líderes y seguidores.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Psychology" AND "organizational" AND "positive"
73	Examina el impacto que los empleados positivos pueden tener en el cambio organizacional.	Investigar si un proceso de positividad de los empleados tendrá un impacto en las actitudes y comportamientos relevantes	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	Psychology" AND "organizational" AND "positive"
74	Percepción de los empleados sobre la responsabilidad con las tareas laborales	Examinar los efectos de la percepción de los empleados sobre la responsabilidad social corporativa de la empresa, el bienestar de los empleados y la identificación organizacional sobre el comportamiento innovador de los empleados	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	Psychology" AND "organizational" AND "positive"
75	Influencia de los estilos de liderazgos	Estudiar la influencia de diferentes estilos de liderazgo psicológico empresarial en la capacidad de aprendizaje organizacional y el desempeño organizacional y proporcionar una base teórica para la mejora de los beneficios organizacionales de las empresas emprendedoras en el futuro	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	Psychology" AND "organizational" AND "positive"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
76	La promoción de una cultura organizacional orientada a la flexibilidad, basada en el apoyo y la innovación, puede ser valiosa en la economía competitiva actual	Examinar cómo las culturas organizacionales orientadas a la flexibilidad. Facilitan resultados positivos a nivel de los empleados a través de su impacto en el liderazgo auténtico.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional	Redalyc	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR" "felices"
77	Rastrear el desarrollo de las ideas clave de la espiritualidad en el lugar de trabajo en relación con su relevancia en el contexto organizacional actual	Identificar los trabajos seminales de teóricos clave en el campo de la espiritualidad.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	Psychology" AND "organizational" AND "positive"
78	Los empresarios impulsados por las oportunidades tienen más probabilidades de tener éxito y mantenerse en el espíritu empresarial, a diferencia de las personas que inician negocios por necesidad.	Examinar el papel mediador del capital psicológico en la relación entre la motivación empresarial y el éxito empresarial entre los jóvenes	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"Capital" AND "psychological"
79	Relación entre el PsyCap con el desempeño laboral innovador y el estrés laboral.	Investigar el impacto del capital psicológico (PsyCap) en el desempeño innovador calificado por los supervisores y el estrés laboral	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"Capital" AND "psychological"
80	capital psicológico y los comportamientos de ciudadanía organizacional	Evaluar el valor aditivo del capital psicológico positivo en la predicción de actitudes y comportamientos laborales	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Capital" AND "psychological"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
81	Comportamiento organizacional positivo	Evaluar el comportamiento organizacional positivo (POB)	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Capital" AND "psychological"
82	Presentar aspectos inéditos y un aparente vacío en la revisión teórica de la literatura nacional [brasileña] por la ausencia de investigaciones que investiguen las relaciones entre capital psicológico e intención de rotación. Diseño / metodología / enfoque: Investigación de carácter empírico y enfoque cuantitativo.	Investigar un modelo conceptual teórico de la intención de rotación, analizando su relación con el bienestar en el trabajo, el capital psicológico y la intención de rotación	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Scopus	"Capital" AND "psychological"
83	Análisis resumido cuantitativo del impacto de la psicología en las actitudes, los comportamientos y, especialmente, el desempeño de los empleados.	Realizar una revisión de la literatura sobre el impacto del capital psicológico positivo en las actitudes, comportamientos y desempeño de los empleados	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"Capital" AND "psychological"
84	Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social	Analizar la relación entre capital psicológico y desempeño contextual, proponiendo un modelo de moderación que incluye el apoyo social en el trabajo.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"Capital" AND "psychological"
85	Importancia de la satisfacción laboral en la motivación	Realizar una revisión de la literatura sobre los estudios que relacionan la motivación docente y los constructos antes mencionados	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Capital" AND "psychological"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
86	La satisfacción laboral relacionada con la calidad de la atención	Determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los profesionales de partería del Hospital de Puerto Montt (Chile)	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"Happiness" AND "work"
87	Satisfacción laboral	desarrollar un modelo estructural de satisfacción de los empleados en el trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Scopus	"Happiness" AND "work"
88	Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación	Realizar un estudio de caso para evaluar la autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Redalyc	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
89	La práctica de Coaching de Liderazgo	Evaluar la correlación entre la práctica del Coaching de Liderazgo ejercida por los coordinadores de enfermería y la satisfacción laboral, en la autopercepción de los coordinadores y en la percepción de los técnicos de enfermería del Servicio Móvil de Atención de Emergencia	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
90	Relación entre liderazgo y satisfacción laboral	Identificar y analizar conocimientos sobre la relación entre liderazgo y satisfacción laboral de enfermería	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scopus	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
91	Satisfacción laboral y felicidad	Analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Seguí Escobedo EsSalud de la ciudad de Arequipa (Perú).	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Scielo	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
92	Felicidad en el contexto laboral	Analizar las Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo, desde una perspectiva combinada	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
93	Resiliencia en el entorno laboral	Construir una conceptualización integral de la resiliencia en el lugar de trabajo, en última instancia, para ayudar a informar la intervención dirigida y desarrollar un modelo para hacer avanzar el área de investigación en su conjunto	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Scielo	"resilient" AND "organizations"
94	Resultados de la aplicación del modelo HERO.	Mostrar los principales resultados obtenidos por el equipo de Investigación de WANT sobre el Modelo HERO (Organizaciones HEalthy & Resilient) para conceptualizar, evaluar e intervenir en el desarrollo de personas, grupos y organizaciones saludables y positivas.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scopus	"resilient" AND "organizations"
95	Papel mediador del compromiso del trabajo en equipo	Establecer la relación entre el liderazgo transformacional, el compromiso del trabajo en equipo y el desempeño del equipo, basado en el Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO)	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scopus	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
96	Importancia de las condiciones laborales	Realizar un diagnóstico situacional a partir de los profesores de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, a través de una investigación de campo, con enfoque cualitativo y muestreo censal, para la aplicación de un cuestionario cuyos resultados fueron analizados utilizando el tráfico.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scopus	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
97	Reflexión cognitiva, satisfacción con la vida, equilibrio emocional y desempeño laboral.	Establecer la relación entre la Reflexión cognitiva, satisfacción con la vida, equilibrio emocional y desempeño laboral	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	"psicología" AND "organizacional" AND "positiva"
98	Percepción del clima de seguridad organizacional en la institución	Evaluar la percepción del equipo de enfermería sobre el clima de seguridad organizacional en un hospital de referencia de la región metropolitana de la capital de Mato Grosso, Brasil, y verificar si existen diferencias estadísticamente significativas en la percepción del clima de seguridad organizacional entre las categorías de auxiliar de enfermería, técnico de enfermería y enfermera	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Scopus	Psychology" AND "organizacional" AND "positive"
99	Factores que intervienen en la satisfacción de los trabajadores	Conocer qué variables y grupos de variables (o factores) inciden en la satisfacción laboral en la industria maderera, maderera y papelera, comparando estos resultados con el conjunto nacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Scopus	Psychology" AND "organizacional" AND "positive"
100	Investigar la relación entre el liderazgo, comportamiento innovador y el papel mediador del bienestar psicológico y las autoevaluaciones centrales (CSE) en la relación.	Analizar la relación entre el liderazgo sustentado en las fortalezas de los subordinados (FSBL), su comportamiento innovador y el papel mediador del bienestar psicológico (PWB)	Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Redalyc	"organizaciones" AND "positivas" OR "saludables" "OR "felices"

Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.



*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Introducción		Método		
	Razón fundamental (3)	Objetivos (4)	Criterio de elegibilidad (5)	Fuentes de información (6)	Estrategia de búsqueda (7)
101	Compromiso y desempeño	Analizar la influencia de las virtudes organizacionales en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y los niveles de desempeño individual y organizacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scopus	Psychology" AND "organizational" AND "positive"
102	Gestión del capital humano	Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Scopus	Psychology" AND "organizational" AND "positive"
103	Importancia del capital psicológico, la satisfacción y motivación para los docentes	Realizar una revisión de la literatura sobre los estudios que relacionan la motivación docente, satisfacción laboral y capital psicológico	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Scopus	Psychology" AND "organizational" AND "positive"

*Nota-. (3), (4), (5), (6) y (7) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>1</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>2</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>3</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>4</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>5</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>6</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>7</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>8</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>9</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>10</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>11</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>12</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>13</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>14</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>15</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>16</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>17</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>18</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>19</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>20</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>21</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>22</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>23</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>24</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>25</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>26</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>27</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>28</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>29</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>30</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>31</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>32</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>33</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>34</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>35</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>36</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>37</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>38</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>39</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>40</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>41</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>42</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>43</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>44</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>45</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>46</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>47</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>48</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>49</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>50</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>51</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>52</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>53</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>54</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>55</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>56</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>57</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>58</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>59</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>60</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>61</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>62</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>63</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>64</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>65</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>66</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>67</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>68</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>69</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>70</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*



*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>71</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>72</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>73</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>74</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>75</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>76</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>77</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>78</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>79</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>80</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>81</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>82</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>83</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>84</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>85</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>86</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>87</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>88</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>89</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>90</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>91</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>92</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>93</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>94</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>95</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>96</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>97</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>98</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>99</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>100</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>a</sup>	Métodos			
	Proceso de selección (8)	Proceso de recopilación de datos (9)	Estudio de evaluación del riesgo de sesgo (11)	Proceso de búsqueda y selección (16a)
<b>101</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>102</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección
<b>103</b>	Figura 4 Proceso de selección	Figura 3 Procedimiento	bajo riesgo de sesgo	Figura 4 Proceso de selección

*Nota-. (8), (9), (11), (16a) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
1	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	A mayor nivel del compromiso familiar se incrementa el nivel de BS, además la relación positiva entre las variables resulta recíproca
2	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Los factores del trabajo asociados a la calidad de vida resultan predictores del bienestar subjetivo en el trabajador
3	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Las virtudes personales que posee en trabajador influyen sobre el compromiso organizacional y su vez sobre el performance
4	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El incremento de investigaciones que profundizan en variables como capital psicológico y salud en los docentes esta asociación a su relación con el desempeño de estos profesionales
5	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Relación Significativa y positiva entre dos de las dimensiones de la inteligencia emocional (claridad, reparación) y la felicidad subjetiva.

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Listado de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
6	Investigaciones empíricas publicada entre 2000 -2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El incremento en las investigaciones de las variables de psicología positiva orientadas al estudio de la felicidad ha extendido el uso de esta variable a otros campos de aplicación como el organizacional
7	Investigaciones empíricas publicada en 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se tiene una serie de factores que intervienen de manera positiva o negativa en la adaptación al cambio, entre los que se destacan la motivación, los aspectos psicológicos, la rapidez en la respuesta, dinamismo, nivel de experiencia, cohesión grupal, liderazgo y capacidad de planeación estratégica.
8	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encuentra una relación entre enfoque, cada uno de estos posee una perspectiva que responde a modelos diferenciados
9	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Los resultados arrojan una prevalencia de estudios cualitativos, donde todos los modelos están asociados a 51 variables. Posterior se realizó una depuración pasar a 25 categorías, justificando la creación de un modelo de indexación de felicidad y el bienestar laboral en organizaciones.
10	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Existe una correlación positiva entre los padres flexibles de FIFO, PsyCap y JS. Además, los resultados señalaron que la microintervención mejorada FIFO flexpatria PsyCap,

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
11	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La IE y la creatividad están relacionadas, cuyas dimensiones se encontró mayor asociación se tienen la empatía, apertura de experiencia y expresión de emociones
12	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró asociación con la satisfacción laboral, la apertura al cambio y el nivel de desempeño, de igual manera se encontró correlación positiva entre la flexibilidad y las variables mencionadas, la cual permite predecir el nivel de desempeño del trabajador y la capacidad para cumplir las normativas establecidas
13	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Las variables capitales psicológico y desempeño contextual se relacionan, por otro lado, se tiene que los resultados en cuanto a resiliencia y capital psicológico es un buen predictor de desempeño
14	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La dimensión con menor puntuación en los sujetos con alto nivel de capital psicológico corresponde al optimismo, por otro lado, se tiene que esta variable influye en el tipo de liderazgo y su habilidad.
15	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se tiene que los niveles de estrés influyen en el capital psicológico y este puede ser utilizado como mediador en la intención de rotación.

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
16	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se evidenció efectividad en la aplicación del programa
17	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró que la resiliencia influye de manera positiva en la salud de los empleados aun y cuando se enfrenten a situaciones de conflicto
18	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La variable capital psicológico presenta una correlación significativa con las variables satisfacción tanto vital como laboral y también se asocia al nivel de compromiso
19	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se comprobó que el capital psicológico que presente el equipo de trabajo influye de manera positiva en las actitudes innovadoras
20	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se evidencia que la autoeficacia profesional permite tener una percepción real y equilibrada ante situaciones de acoso

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.



Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
21	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El nivel de compromiso que establezca el trabajador con la organización incrementa el rendimiento con el que lleva a cabo sus tareas laborales, mientras el rendimiento es moderado por el APO
22	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El nivel de compromiso que presenten las empresas influye en la intención de cumplir con el cumplimiento tributario
23	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Relación positiva y significativa entre la cultura de aprendizaje y las prácticas de GC, se evidencio la integración interna como el mayor predictor de las practicas formales
24	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma portugués, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El constructo bienestar está relacionado a la variable autonomía
25	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró que los participantes presentan un estado del flow positivo, lo que influye de manera positiva y significativa en el funcionamiento organizacional

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
26	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El constructo de capital psicológico correlaciona de manera significativa con la variable compartir conocimiento, por otro lado esta variable permite predecir la capacidad de compartir.
27	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró altos niveles de capital psicológico lo que influye en la capacidad de innovación
28	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La autoeficacia se ve influenciadas por las características propias de la tarea, esta última puede incidir en los niveles de satisfacción
29	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Los empleados que desarrollan la inteligencia emocional, perciben de manera positiva la dinámica laboral, lo que fomenta la calidad de vida en este contexto, además este tipo de sujetos desarrolla estrategias de afrontamiento más efectivas
30	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Existe un impacto significativo y negativo de PsyCap en la intención de rotación de los empleados y esta correlación está parcialmente mediada por dos actitudes laborales.

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
31	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontraron niveles altos de felicidad que benefician a la organización con un desempeño de estándares elevados, cabe destacar que los participantes son reforzados positivamente de manera frecuente
32	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El programa arrojó resultados positivos logrando incrementar los niveles de bienestar y la fortaleza de carácter, cuyas variables correlacionaron de manera positiva
33	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró relación entre las variables, además se destaca la importancia de desarrollar el capital psicológico con el objetivo de obtener conductas deseables
34	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma portugués, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró que aspectos negativos y positivos influyen en la búsqueda de oportunidades y el desempeño
35	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Las condiciones de trabajo influyen en el nivel de felicidad de los trabajadores, a mejor oportunidad mayor felicidad y se beneficia la empresa con un óptimo desempeño

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
36	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encuentran resultados positivos posterior a la aplicación de la metodología HERO basada en las propuestas de la psicología positiva, destacando mejoras a nivel productivo y en el clima organizacional
37	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Como parte de las características positivas de una empresa se tiene las emociones que deben tenerse en cuenta con la finalidad de incrementar la satisfacción de sus miembros
38	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El tipo de liderazgo transformacional resulta un beneficio para los trabajadores al incrementar el nivel de bienestar y la satisfacción con el trabajo
39	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Los resultados confirmaron que la autoeficacia relacionada con los objetivos predijo la consecución de los mismos durante el proceso de micro-coaching. Las implicaciones prácticas sugieren que el coaching psicológico positivo a corto plazo es un método valioso para desarrollar recursos personales, como el capital psicológico
40	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El bienestar psicológico correlación de manera positiva con la percepción hacia la salud y el nivel de espiritualidad

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
41	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Aquellos empleados que presentan creencias de eficacia aportan a la calidad en el servicio, variable que se relaciona a el engagement
42	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se evidencio que el liderazgo transformacional impacta en mayor proporción el nivel de satisfacción que establecen los empleados con el líder, de igual manera se ve favorecida la motivación
43	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Organizaciones en clústeres de negocios que se desempeñan mejor debido a que son más resilientes, particularmente durante tiempos difíciles. A través de la triangulación, encontramos evidencia abrumadora del papel predominante y la importancia del capital humano (personas) para impulsar organizaciones más exitosas en grupos empresariales, ya que poseen una mayor capacidad de recuperación durante tiempos desafiantes como las recientes crisis financieras mundiales
44	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró que los niveles educativos influyen el nivel de funcionamiento emocional
45	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El componente reto de personalidad resistente resulta un predictor en el desarrollo de burnout que a su vez actúa como un factor protector

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
46	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Los niveles de satisfacción pueden incrementarse a través de la aplicación d programas al igual que el desarrollo del capital psicológico. También se encontró relación inversa entre las variables
47	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró relación entre el capital psicológico y las actitudes deseadas, encontrando mayor correlación con la variable satisfacción
48	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se tiene un instrumento confiable para medir la variable, lo que demuestra la validez científica de su estudio
49	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró que las características sociodemográficas y aspectos positivos como el control de los impulsos y expresión de las emociones se relacionaba con la resiliencia
50	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró correlación entre el capital psicológico y la conducta de compartir de manera general, más que con sus dimensiones

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
51	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se determinó que el capital psicológico y los niveles de satisfacción laboral resultan predictores del síndrome de burnout
52	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se identificaron que las competencias de mayor relevancia corresponden a la autoconfianza y la seguridad en sí mismo, también resultan de gran relevancia aspectos como la interacción social por lo que resulta una competencia relevante la cohesión grupal y los niveles de comunicación saludable
53	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Aunque la resiliencia resulta una variable de gran importancia ante la capacidad de buscar oportunidades, esta no resulta determinante en las acciones de emprendimiento
54	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La transformación digital para que se aplique de manera efectiva requiere de liderazgo y la aplicación de conocimiento
55	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se evidenció que la falta de motivación extrínseca asociada a las bonificaciones o reconocimientos influyen de manera negativa en los trabajadores, siendo el compromiso laboral el más afectado

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
56	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El liderazgo transformacional impacta favorece la confianza que se genera en los trabajadores hacia el líder mejorando el nivel de desempeño en el equipo de trabajo
57	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El liderazgo transformacional presenta un papel mediador con otras variables asociadas a los aspectos positivos de la psicología
58	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La variable estudiada se relaciona con las actitudes deseadas y la satisfacción laboral, encontrándose con esta última mayor asociación
59	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se determinó que el cuestionario OREA resulta un instrumento que cuenta con validez y confiabilidad para medir el capital psicológico, además incluye un sólido sustento teórico
60	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico correlaciona de manera positiva con el desempeño contextual, existiendo una variabilidad según la medida de desempeño y resulta un predictor de esta última.

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.



Listado de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
61	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El comportamiento innovador puede ser desarrollado por medio de estrategias fomentadas por el líder el cual puede ser fomentado a través del desarrollo de capital psicológico
62	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma portugués, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La capacidad de adaptación y el tipo de pensamientos que presente con mayor frecuencia la persona influyen en la dinámica laboral que se genere
63	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se determinó que los modelos que establece la psicología positiva sirven como referente para el desarrollo de un modelo comprensivo como herramienta preventiva ante los riesgos psicosociales que se derivan del entorno laboral
64	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La psicología organizacional positiva puede ser implementada como medida preventiva ante los riesgos psicosociales, una de las ventajas es que fomenta el mantenimiento de los esquemas adaptativos saludables
65	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El CLPM muestra que las personas con una gratitud superior al promedio en T1, tienen más probabilidades de mostrar un materialismo inferior al promedio en T1 + 1.

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
66	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico se correlaciona con la propiedad psicológica organizacional el desempeño laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional.
67	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El logro de los objetivos está determinado por el nivel de autoeficacia que presenten los trabajadores. También, se demostró que el coaching psicológico positivo resulta una herramienta que permite obtener resultados en cuanto al desarrollo de los recursos personales en poco tiempo, estos resultan un beneficio para la organización en el alcance de objetivos
68	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Las estrategias de afrontamiento pueden ser factores de riesgo o de protección ante el bienestar y la calidad de vida asociada al contexto organizacional
69	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Las personas con características positivas por encima del promedio registran mayores niveles en las variables de tipo laboral como el desempeño, la satisfacción y el bienestar
70	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Las empresas deben cuidara y promover la salud mental de sus empleados, tomando en cuenta que esta interviene en el éxito de la organización. Para ello es importante que fomenten el estado d eflujo que permite mejorar el bienestar de los trabajadores y a su vez se incrementa su rendimiento

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Listado de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
71	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El compromiso organizacional que desarrollan los trabajadores con la empresa está asociado al clima y a la cohesión grupal en donde el líder juega un rol fundamental
72	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Es importante que los líderes presente actitudes positivas, tomando en cuenta que la actitud de los subordinados está sujeta a esta, y además influye en la perspectiva negativa o positiva en la resolución de problemas complejos
73	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La variable se relaciona de manera directa con las emociones positivas, las actitudes y el comportamiento
74	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Es importante que se preserve el bienestar de los empleados, siendo esta una variable que influye en la percepción de responsabilidad y la capacidad de innovación
75	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El estilo de liderazgo psicológico laissez-faire y la capacidad de aprendizaje organizacional se relacionan entre si

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
76	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El liderazgo auténtico parcialmente media la relación positiva entre culturas organizacionales orientadas a la flexibilidad y satisfacción laboral de los empleados
77	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La espiritualidad es una variable que resulta relevante en el contexto organizacional positivo que concibe al hombre como un ser integral.
78	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Tiene mayor influencia el capital psicológico sobre el éxito de la organización en comparación a la motivación basada en la oportunidad
79	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Las personas con capital psicológico desarrollado resultan más innovadoras y tiene menor riesgo a desarrollar estrés laboral
80	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Los empleados que presentan capital psicológico tienen a presentar comportamientos de ciudadanía organizacional

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Listado de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
81	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Para hacer una contribución sustancial a la ciencia organizacional, el POB deberá mostrar el valor agregado de lo positivo por encima de lo negativo.
82	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico es una variable que resulta mediadora, sin embargo, se hace necesario profundizar en diversas categorías profesionales
83	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Relaciones positivas significativas esperadas entre PsyCap y las actitudes deseables
84	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se estableció relación entre las variables, encontrado variación en función de la medida de desempeño
85	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se consiguió que los niveles de satisfacción laboral van a depender de que tan motivados estén los profesionales, este estudio también encontró escasez en los estudios sobre capital psicológico en el personal docente

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
86	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Los resultados permitieron identificar los niveles de motivación que van de niveles medios a altos mientras la satisfacción se registraron niveles de medios a bajos
87	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró que la falta de liderazgo en los directivos repercute en los aspectos positivos generándose agotamiento y percepción de sobrecarga laboral
88	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontró que variables como la autonomía, la capacidad en la toma de decisiones y la motivación resultan fundamentales en el alcance de objetivos y en el afrontamiento a adaptabilidad a los cambios
89	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El Coaching de Liderazgo influye de manera positiva en los niveles de satisfacción, los cuales están determinados por la iteración y la relación de confianza entre líderes y subordinados.
90	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se demostró la relevancia del liderazgo dentro del rol d enfermería, por su influencia en el incremento en los niveles de satisfacción laboral.

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
91	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La felicidad y los niveles de satisfacción se relacionan de manera positiva, de igual manera la cohesión grupal y la motivación hacia el alcance de metas personales influyen en los niveles de felicidad
92	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El contexto laboral y los diversos factores ambientales van a determinar el nivel de felicidad en los trabajadores
93	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Los niveles de resiliencia influyen en la capacidad de afrontar las situaciones conflictivas y esta a su vez resulta un factor protector ante el mantenimiento del bienestar aun ante la adversidad
94	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Cuando se hace referencia a una empresa con enfoque positivo se habla de aquella empresa que fomenta y mantiene un clima saludable que fomenta su recurso humano, aun en procesos de transición y conflicto
95	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Es importante desarrollar en los trabajadores un compromiso hacia la empresa y su equipo de trabajo, esto favorece el desempeño individual y colectivo

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.

Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
96	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Se encontraron correlaciones entre dimensiones de la satisfacción laboral y los niveles de felicidad. las relaciones positivas y las posibilidades de cumplir un objetivo profesional incrementan la felicidad
97	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La reflexión cognitiva es una variable de gran importancia que debe ser tomada en cuenta en el contexto laboral, resulta relevante en cuanto al desempeño
98	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La diferencia entre el impacto de las adversidades laborales entre unas personas y otras está asociada a la resiliencia
99	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Una organización positiva es aquella que se orienta no solo en función del rendimiento y productividad organizacional sino del bienestar de sus trabajadores
100	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	Correlaciona positivamente con el comportamiento innovador de los subordinados y el bienestar psicológico mediatiza de modo significativo la relación entre el FSBL y el comportamiento innovador.

Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.



*Lista de verificación de artículos PRISMA 2020 (continúa...)*

N°	Resultados			
	Selección (16b)	Características del estudio (17)	Riesgo de sesgo en los estudios (18)	Resultados (19)
<b>101</b>	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El compromiso y la satisfacción resultan mediadoras ante el compromiso y también se relacionan con el desempeño
<b>102</b>	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	El clima organizacional debe ser considerado por los líderes de recursos humanos porque esta impacta sobre la satisfacción laboral
<b>103</b>	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Anexo 3: Sistematización de Información de artículos	bajo riesgo de sesgo	La motivación en una variable fundamental para mantener a los empleados satisfechos

*Nota-. (16b), (17), (18), (19) Tomado de Declaración Prisma 2020.*

**Tabla 12**

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

<b>Nº</b>	<b>Portal Científico</b>	<b>Título del Artículo</b>	<b>Título (1)</b>	<b>Objetivos (2)</b>	<b>Criterio de elegibilidad (3)</b>	<b>Riesgo de sesgo (5)</b>	<b>Síntesis de resultados (6)</b>
<b>1</b>	Scielo	Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización	Investigación tipo cuantitativa	Especificar la dirección de esta relación entre el BS y el CO para ello las variables en una muestra de trabajadores de una organización educativa pública en México	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	bajo riesgo de sesgo	A mayor nivel del compromiso familiar se incrementa el nivel de BS,
<b>2</b>	Scielo	La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización	Investigación tipo Cuantitativa	Realizar un análisis de la relación multivariante entre el apoyo (soporte) organizacional percibido y algunas dimensiones de la calidad de vida relacionada con el trabajo, con el bienestar subjetivo y, al mismo tiempo, constructos relevantes derivados de la psicología organizacional positiva, como el compromiso laboral y el sentido de coherencia	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	bajo riesgo de sesgo	Los factores del trabajo asociados a la calidad de vida resultan predictores del bienestar subjetivo
<b>3</b>	Redalyc	Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Validar un instrumento destinado a la evaluación de virtudes organizacionales en población argentina. - Analizar, mediante un modelo de ecuaciones estructurales, si existe influencia directa de las virtudes organizacionales sobre los niveles de satisfacción laboral y de ésta sobre los niveles de compromiso organizacional.	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	bajo riesgo de sesgo	Las virtudes personales que posee el trabajador influyen sobre el compromiso organizacional y su vez sobre el performance
<b>4</b>	Proquest	Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática	Investigación tipo Cualitativa - Revisión sistemática	Revisar los estudios sobre el capital psicológico en el profesorado.	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	bajo riesgo de sesgo	Relación entre capital psicológico la salud y desempeño de los trabajadores ha incrementado la producción de artículos sobre esta temática en el profesorado
<b>5</b>	Redalyc	La competencia emocional como predictora de la felicidad en trabajadores sociales	Investigación cuantitativa correlacional	Evaluar el rol predictor de las dimensiones de la inteligencia emocional (atención emocional, claridad emocional y reparación de las emociones) sobre la felicidad subjetiva percibida en una muestra de estudiantes de Trabajo Social de una universidad pública del sur de España	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	bajo riesgo de sesgo	Se encontró que las dimensiones correspondientes a la inteligencia emocional correlacionan entre si

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
6	Scopus	"Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables	Investigación cuantitativa tipo Revisión Sistemática	Realizar una revisión documental los modelos de medición de la felicidad desde la perspectiva global y desde los postulados teóricos de investigaciones recientes que abordan la variable de estudio "Felicidad relacionada con el bienestar laboral".	Investigaciones empíricas publicada entre 2000 - 2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	El estudio de la felicidad se ha extendido a otros campos de aplicación como el organizacional
7	Redalyc	Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura	Investigación cuantitativa tipo Revisión Sistemática	Lograr una mejor comprensión de la manera en que las organizaciones actuales se adaptan al cambio.	Investigaciones empíricas publicada en 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Se tiene una serie de factores que intervienen de manera positiva o negativa en la adaptación al cambio,
8	Redalyc	Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica	Investigación cuantitativa tipo Revisión Sistemática	Realizar una revisión bibliográfica sobre el cambio organizacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Se encuentra una relación entre enfoque, cada uno de estos posee una perspectiva que responde a modelos diferenciados
9	Redalyc	"Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables	Su enfoque es hermenéutico, la metodología es de tipo cualitativo documental	Identificar Cuáles son las variables asociadas al concepto de felicidad	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	bajo riesgo de sesgo	La revisión de la literatura evidencia el auge de estudios cualitativos para profundizar en la variable felicidad y bienestar en el contexto laboral
10	Scopus	Positive Psychological Capital as a Predictor of Satisfaction With the Fly-In Fly-Out Model	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	Probar la aplicabilidad del capital psicológico positivo (PsyCap) a los flexpatriados FIFO portugueses.	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	bajo riesgo de sesgo	Este estudio evidencia la efectividad de la intervenciones en el capital psicológico, lo que demuestra que es un recurso que puede ser desarrollado

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
11	Scielo	Factores personales de la creatividad: un metaanálisis de segundo orden	Investigación cuantitativa-metaanálisis	Realizar un metaanálisis de segundo orden	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	Se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y la creatividad, mayor asociación con la empatía, apertura de experiencia y expresión de emociones
12	Scielo	Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios	Investigación cuantitativa de campo de tipo descriptiva	Analizar cómo la satisfacción laboral media las relaciones entre el crecimiento psicológico (apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad) y el desempeño laboral (extrarrol, intrarrol y cumplimiento de normas), evaluado este último por los jefes.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Se encontró asociación con la satisfacción laboral, la apertura al cambio y el nivel de desempeño,
13	Scielo	Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Realizar un análisis de la relación multivariante entre el apoyo (soporte) organizacional percibido y algunas dimensiones de la calidad de vida relacionada con el trabajo, con el bienestar subjetivo y, al mismo tiempo, constructos relevantes derivados de la psicología organizacional positiva, como el compromiso laboral y el sentido de coherencia	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Las variables evaluadas presentan una correlación parcial
14	Redalyc	Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en PYMES colombianas	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de flow, en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) de la ciudad de Iquique	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	La dimensión con menor puntuación en los sujetos con alto nivel de capital psicológico corresponde al optimismo,
15	Scielo	The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Se tiene que los niveles de estrés influyen en el capital psicológico

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
16	Redalyc	Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Investigación tipo Cuantitativa de tipo experimental	Valorar la eficacia de una intervención, basada en psicología positiva y habilidades sociales, sobre satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Se evidenció efectividad en la aplicación del programa mejorando las habilidades sociales, el clima organizacional y los niveles de satisfacción
17	Redalyc	El papel moderador de la resiliencia entre situaciones de demandas de rol laboral y de malestar autopercebido	Investigación tipo Cuantitativa	Analizar el papel moderador de la resiliencia entre las demandas de rol y el malestar autopercebido en una muestra multiocupacional de Murcia	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	Se encontró que la resiliencia influye de manera positiva en la salud
18	Redalyc	Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas	Investigación tipo Cualitativa	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico presenta una correlación significativa con las variables satisfacción y el nivel de compromiso
19	Scielo	Innovative behavior in individuals and work groups: Influence of collective psychological capital, strategic directionality and the ability to reach agreements	Investigación tipo Cualitativa - Exploratorio	Analizar la relación entre el capital psicológico y el desempeño contextual, proponiéndose un modelo de moderación que incluyó el apoyo social del trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Se comprobó que el capital psicológico que presente el equipo de trabajo influye de manera positiva en las actitudes innovadoras
20	Scielo	El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Analizar el papel moderador de la autoeficacia profesional entre el acoso laboral y la salud autopercebida en una muestra multiocupacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	La autoeficacia profesional permite tener una percepción real y equilibrada ante situaciones de acoso

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
21	Scielo	Compromiso con el trabajo y rendimiento en el trabajo: el papel moderador del apoyo organizacional percibido	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Examinar si la relación entre compromiso con el trabajo y el rendimiento en los objetivos de las tareas está moderada por el apoyo perceptivo de la organización (APO).	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El nivel de compromiso incrementa el rendimiento
22	Redalyc	El poder y compromiso: intención de cumplimiento tributario	Investigación tipo Cuantitativa Correlación y corte transversal	Determinar la relación entre el compromiso y el poder las autoridades con la intención del cumplimiento tributario	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El nivel de compromiso influye en la intención de cumplimiento tributario
23	Scielo	La cultura del aprendizaje y los procesos de gestión del conocimiento: ¿En qué medida se relacionan de manera efectiva?	Investigación tipo Cuantitativa Correlación	Proporcionar apoyo empírico para la relación entre la cultura de aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, y más concretamente sobre el grado en que la cultura de aprendizaje es capaz de predecir los procesos de GC.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Relación positiva entre la CA y las practicas
24	Scielo	Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Identificar el impacto de las configuraciones de poder organizacional y las características de personalidad de los Cinco Grandes	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma portugués, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El bienestar se relaciona de manera positiva con la autonomía,
25	Redalyc	Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud	Investigación de tipo cuantitativa transversal comparativo	Explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de Flow, en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) de la ciudad de Iquique.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Un estado del flow positivo, influye en el funcionamiento organizacional

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
26	Redalyc	Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Diseñar un modelo de ecuaciones estructurales para identificar las relaciones entre el capital psicológico (optimismo, esperanza, resiliencia y auto-eficacia) y la conducta de compartir conocimiento	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico correlaciona con la variable compartir conocimiento,
27	Scielo	Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Analizar el efecto mediador del capital psicológico y del acuerdo de grupo en la relación entre la direccionalidad estratégica con el comportamiento innovador tanto del individuo como del grupo de trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Altos niveles de capital psicológico influyen en la capacidad de innovación
28	Scielo	Autoeficacia profesional y satisfacción laboral: el papel mediador del diseño del trabajo	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Investigar el rol mediador de las características del diseño del trabajo (características de tarea, conocimiento, sociales y físicas) en la relación entre autoeficacia profesional y satisfacción laboral.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	La autoeficacia se ve influenciadas por las características propias de la tarea,
29	Scielo	Ocupación y correlación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en egresados universitarios	Diseño analítico de sección transversal.	Indagar sobre la ubicación laboral y la relación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento del estrés en egresados de una universidad de Manizales	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	La inteligencia emocional, favorece la percepción de la dinámica laboral fomentando la calidad de vida
30	Scopus	Mitigating Effect of Psychological Capital on Employees' Withdrawal Behavior in the Presence of Job Attitudes: Evidence From Five-Star Hotels in Malaysia	Estudio correlacional	Examinar el impacto del capital psicológico (PsyCap), el compromiso organizacional (OC) y la satisfacción laboral (JS) en la intención de rotación entre los empleados del hotel.	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de Scimago en Q2	bajo riesgo de sesgo	La intención de rotación de los trabajadores estas asociadas a diversas factores no obstante existe variable que interviene en la intención o no como el capital psicológico y la actitud, ambas de tipo individual

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
31	Scopus	Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo	Investigación tipo Revisión Sistemática	Identificar los factores de clima laboral y riesgos psicosociales y la manera como estos afectan a la felicidad organizacional.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Niveles altos de felicidad mejoran el desempeño de los trabajadores
32	Scielo	Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo	Investigación tipo Cuantitativa	Determinar el efecto del programa basado en psicología positiva sobre el bienestar psicológico de personas actoras educativas antes de la intervención basada en fortalezas del carácter y analizar las relaciones entre bienestar psicológico y las fortalezas del carácter luego de la aplicación del programa.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	El programa incremento los niveles de bienestar y la fortaleza de carácter
33	Scielo	El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú	Investigación tipo Cualitativa	Evaluar la relación existente entre el capital psicológico positivo y las conductas discrecionales en el trabajo en trabajadores peruanos	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en una revista con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico fomenta las conductas deseables para la organización
34	Scielo	Influencia de la Carrera y del Capital Psicológico en los Aspectos de la Vida y del Trabajo.	Investigación tipo Cualitativa - Exploratorio	Comprender las interrelaciones entre las dimensiones psicológicas de la carrera), el capital psicológico y los dominios de la vida laboral y no laboral	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma portugués, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	Aspectos negativos y positivos influyen en la búsqueda de oportunidades y el desempeño
35	Redalyc	Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes	Investigación tipo Cualitativa - Exploratorio	Presentar los principales resultados obtenidos por el equipo de investigación WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables sobre el Modelo HERO	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	A mejor condición laboral mayor es la felicidad se incrementa el desempeño

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.



Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
36	Redalyc	Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Investigación cuantitativa de tipo experimental	Evaluar el efecto un programa de intervención basado en PP y HHSS sobre satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional,	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Se encuentran mejoras en la productividad y en el clima organizacional posterior a la aplicación del programa basado en el modelo HERO
37	Science Direct	Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Analizar la relación entre liderazgo transformacional e indicadores de bienestar y malestar de empleados de países en desarrollo, así como la mediación de la confianza en el líder.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Los aspectos positivos en el contexto laboral incrementan los niveles de satisfacción con la vida
38	Redalyc	Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Analizar las funciones que desempeñan las variables personales positivas provenientes de los modelos de CP y PR en el proceso de agotamiento y vigor	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	El tipo de liderazgo transformacional el nivel de bienestar y la satisfacción de los empleados
39	Scopus	Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy	Estudio cuantitativo experimental	Probar el impacto de un programa de Micro-Coaching Psicológico Positivo en el capital psicológico de los trabajadores no ejecutivos y analizar cómo la autoeficacia relacionada con las metas predice la consecución de las mismas durante el proceso de coaching	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	bajo riesgo de sesgo	Este tipo de estudios evidencia la eficacia de intervenciones orientadas a mejorar y desarrollara recursos psicológicos que tienen impacto positivo a nivel colectivo
40	Scielo	Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Evaluar el papel mediador que desempeña la autoeficacia entre el liderazgo y el engagement en el trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El bienestar psicológico correlación de manera positiva con la percepción hacia la salud y el nivel de espiritualidad

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
41	Redalyc	Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Examinar el rol de la personalidad resistente como moderador de la relación entre los estresores laborales y el burnout.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Un empleado que se perciba de forma eficaz ofrece un servicio de calidad
42	Science direct	El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Evaluar el Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El liderazgo transformacional impacta en mayor proporción el nivel de satisfacción y favorecen la motivación
43	Redalyc	Exploring the Role and Importance of Human Capital in Resilient High Performing Organisations: Evidence from Business Clusters	Estudio mixto	investigar y explorar el vínculo entre la resiliencia de las organizaciones, su capital humano y el desempeño de la empresa	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	bajo riesgo de sesgo	Los resultados evidencian que el éxito de una organización depende directamente de su capital humano, destacando la ventaja de la resiliencia tanto en la organización como en sus miembros
44	Scielo	Salud, optimismo y afrontamiento en trabajadores profesionales y no profesionales que trabajan en contextos altamente estresantes	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Identificar la relación entre salud, optimismo disposicional y estilos de afrontamiento en trabajadores, profesionales y no profesionales que trabajan en contextos altamente estresantes, en la ciudad de Talca, Chile	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Los niveles educativos influyen en el funcionamiento emocional
45	Redalyc	La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Examinar el rol de la personalidad resistente como moderador de la relación entre los estresores laborales y el burnout.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	El componente reto de personalidad resistente resulta un predictor en el desarrollo de burnout que a su vez actúa como un factor protector

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
46	Scopus	La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout	Investigación tipo Revisión Sistemática	Evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Los niveles de satisfacción pueden incrementarse a través de la aplicación d programas al igual que el desarrollo del capital psicológico.
47	Redalyc	Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas	Investigación tipo Cuantitativa	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes vespertinos de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Se encontró relación entre el capital psicológico y las actitudes deseadas
48	Scielo	Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España	Investigación tipo Cuantitativa	Validar el instrumento que mide este constructo, el PCQ en su versión en castellano	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El PCQ presente coeficientes que demuestran su validez
49	Scopus	Personalidad y resiliencia en un cuerpo especial de la Policía Nacional de España	Investigación tipo Cualitativa - Exploratorio	Analizar en policías de una unidad especial si los aspectos socio-demográficos, junto a los rasgos de personalidad, están relacionados con el nivel de resiliencia en este colectivo.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Las características sociodemográficas y aspectos positivos se relacionan con la resiliencia
50	Scopus	Factors favoring innovation in organizations: An integration of meta-analyses	Investigación cuantitativa Metaanálisis	Diseñar un modelo de ecuaciones estructurales para identificar las relaciones entre el capital psicológico (optimismo, esperanza, resiliencia y auto-eficacia) y la conducta de compartir conocimiento	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	La capital psi se relacionó a la variable CC

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
51	Scopus	La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	Evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico y los niveles de satisfacción resultan predictores del síndrome de burnout
52	Scopus	Análisis de las competencias profesionales en la gestión de la administración pública española	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	Analizar el grado de importancia que los funcionarios de la Administración Pública Española (SPA) otorgan a un conjunto de veinte competencias profesionales, así como comparar el nivel de competencia autoevaluada de los directivos y el de una población de referencia de gerentes.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Las competencias de mayor relevancia corresponden a la autoconfianza y la seguridad en sí mismo
53	Proquest	Lineamientos de intervención: resiliencia y emprendimiento en microempresarios del sector turismo en salud. Una innovación psicológica	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Analizar la relación entre la resiliencia y el emprendimiento del sector turismo en salud de la ciudad de Cúcuta-Colombia	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	La resiliencia no resulta determinante en las acciones de emprendimiento
54	Proquest	Resiliencia y cultura organizacional de los servicios sociales en la era de la digitalización	Estudio cuantitativo o revisión documental	Explorar la utilidad del enfoque de resiliencia organizacional en la evaluación de capacidades predictoras de la adaptación de las organizaciones de servicios sociales a los cambios que la era de la digitalización suponen a las mismas.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	La transformación digital requiere de liderazgo y la aplicación de conocimiento
55	Proquest	La triple dimensión de la cultura organizacional: un estudio aplicado a empresas de moda españolas	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Evaluar la importancia que la gestión de los equipos tiene dentro de las empresas, así como el aumento de los presupuestos que se dedican a reforzar estas políticas internas, es otra muestra de este fenómeno.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	La falta de motivación extrínseca afecta el nivel de compromiso con la organización

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
56	Proquest	El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Evaluar la relación entre el liderazgo transformacional percibido por el equipo de trabajadores/as y el desempeño en equipo percibido por el/la supervisor/a, teniendo en cuenta el rol mediador de la confianza horizontal percibida por el equipo de trabajadores/as en el contexto de la organización sanitaria.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El liderazgo transformacional favorece la confianza que se genera en los trabajadores hacia el líder, mejorando el desempeño
57	Proquest	Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Analizar el rol mediador de la confianza en el equipo de trabajo (i.e., confianza horizontal) entre el liderazgo transformacional, como recurso social, y el desempeño en equipo (i.e., desempeño intra y extra rol), tal como sugiere el Modelo HERO	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El liderazgo transformacional presenta un papel mediador con otras variables asociadas a los aspectos positivos de la psicología
58	Proquest	Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes vespertinos de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico se relaciona con las actitudes deseadas y la satisfacción laboral
59	Proquest	Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: diseño y estructura empírica del cuestionario OREA	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Diseñar un cuestionario para evaluar el Capital Psicológico en el área laboral	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El cuestionario OREA resulta un instrumento que cuenta con validez y confiabilidad para medir el capital psicológico,
60	Scielo	Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Establecer la relación, e intensidad de ésta, entre las variables capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en funcionarios de atención primaria de salud	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico correlaciona de manera positiva con el desempeño contextual

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
61	Scielo	Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Analizar el efecto mediador del capital psicológico y del acuerdo de grupo en la relación entre la direccionalidad estratégica con el comportamiento innovador tanto del individuo como del grupo de trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	El comportamiento innovador puede ser desarrollado por medio de estrategias fomentadas por el líder
62	Scielo	Influencia de la carrera y el capital psicológico en aspectos de la vida y el trabajo	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Comprender las interrelaciones entre las dimensiones psicológicas de la carrera (pensamientos negativos y adaptabilidad de la carrera), el capital psicológico y los dominios de la vida laboral (éxito profesional y empleabilidad percibida) y no laboral (satisfacción con la vida). Se utilizaron dos muestras, la primera constituida por 189 universitarios con edad media de 21,44 años (DE)	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma portugués, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	La capacidad de adaptación y el tipo de pensamientos influyen en la dinámica laboral
63	Redalyc	Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención	Estudio cualitativo de tipo documental	Conceptualizar las bases de una psicología organizacional positiva para la prevención de problemas y riesgos psicosociales en el contexto organizacional. Se utilizaron fuentes bibliográficas de primer y segundo orden	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	Los modelos que establece la psicología positiva sirven como referente para el desarrollo de un modelo comprensivo como herramienta preventiva ante los riesgos psicosociales
64	Scopus	Outcomes, mechanisms and contextual factors of positive psychology interventions for health workers: a systematic review of global evidence	Estudio cualitativo revisión bibliográfica	Identificar si las intervenciones de PP tienen un impacto en el desempeño organizacional del personal de salud y, de ser así, cómo se puede lograr este impacto	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	La psicología organizacional positiva puede ser implementada como medida preventiva ante los riesgos psicosociales
65	Scopus	Gratitude at Work Prospectively Predicts Lower Workplace Materialism: A Three-Wave Longitudinal Study in Chile	Estudio cuantitativo o diseño longitudinal	Establecer la influencia de la gratitud en el trabajo en el nivel de materialismo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El CLPM muestra que las personas con una gratitud superior al promedio en T <sub>i</sub> , tienen más probabilidades de mostrar un materialismo inferior

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº	Portal	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
66	Scopus	Sustainability of Positive Psychological Status in the Workplace: The Influence of Organizational Psychological Ownership and Psychological Capital on Police Officers' Behavior	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Examinar los mecanismos a través de los cuales el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados y el desempeño laboral se ven afectados por el estado psicológico positivo en el trabajo.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico se correlaciona con la propiedad psicológica organizacional el desempeño laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional.
67	Scopus	Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy	Estudio cuantitativo de tipo experimental	Comprobar el impacto de un programa de Micro-Coaching Psicológico Positivo en el capital psicológico de los trabajadores no ejecutivos y analizar cómo la autoeficacia relacionada con las metas predice la consecución de las mismas durante el proceso de coaching	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	El logro de los objetivos está determinado por el nivel de autoeficacia También, se demostró que el coaching psicológico positivo favorece el desarrollo de los recursos personales
68	Scopus	The role of coping in the wellbeing and work-related quality of life of UK health and social care workers during COVID-19	The Role of Coping in the Wellbeing and Work-Related Quality of Life of UK Health and Social Care Workers during COVID-19	Examinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar y la calidad de vida laboral en enfermeras, parteras, profesionales de la salud aliados, trabajadores de atención social y trabajadores sociales que trabajaron en salud y atención social en el Reino Unido durante su primera ola de COVID-19.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Las estrategias de afrontamiento pueden ser factores de riesgo o de protección ante el bienestar y la calidad de vida
69	Scopus	Positive personality model: Its relation to optimal functioning in active workers	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Analizar si los rasgos positivos podrían explicar el funcionamiento óptimo, la combinación de alto bienestar y rendimiento, de los trabajadores activos.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	Las personas con características positivas por encima del promedio registran mayores niveles en las variables de tipo laboral
70	Scopus	Work-Related Flow: The Development of a Theoretical Framework Based on the High Involvement HRM Practices With Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Effect of Emotional Intelligence	Estudio cualitativo de tipo documental	Comprender los posibles efectos moderadores de la inteligencia emocional en las relaciones entre las prácticas de HIHRM, el compromiso afectivo y el flujo.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	Las empresas deben cuidar y promover la salud mental de sus empleados, tomando en cuenta que esta interviene en el éxito de la organización.

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
71	Scopus	The Link Between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement and Employee Behaviour: A Moderated Mediation Model	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Desarrollar un modelo de mediación moderada que vincula las prácticas percibidas de HRM con el comportamiento de ciudadanía organizacional y las intenciones de rotación. Basándose en la teoría del intercambio social	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	El compromiso organizacional que desarrollan los trabajadores con la empresa está asociado al clima y a la cohesión grupal en donde el líder juega un rol fundamental
72	Scopus	Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance	Estudio cuantitativo de tipo experimental	Examinar el papel que juega el liderazgo positivo en la producción de resultados efectivos de líderes y seguidores.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	Es importante que los líderes presente actitudes positivas, tomando en cuenta que la actitud de los subordinados está sujeta a esta, y además influye en la perspectiva negativa o positiva en la resolución de problemas complejos
73	Scopus	Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	Investigar si un proceso de positividad de los empleados tendrá un impacto en las actitudes y comportamientos relevantes	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Capital psicológico se relaciona con las emociones positivas, las actitudes y el comportamiento
74	Scopus	Employee's corporate social responsibility perception and sustained innovative behavior: Based on the psychological identity of employees	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Examinar los efectos de la percepción de los empleados sobre la responsabilidad social corporativa de la empresa, el bienestar de los empleados y la identificación organizacional sobre el comportamiento innovador de los empleados	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Es importante que se preserve el bienestar de los empleados, siendo esta una variable que influye en la percepción de responsabilidad y la capacidad de innovación
75	Scopus	The Influence of Entrepreneurial Psychological Leadership Style on Organizational Learning Ability and Organizational Performance	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Estudiar la influencia de diferentes estilos de liderazgo psicológico empresarial en la capacidad de aprendizaje organizacional y el desempeño organizacional y proporcionar una base teórica para la mejora de los beneficios organizacionales de las empresas emprendedoras en el futuro	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	El estilo de liderazgo psicológico laissez-faire y la capacidad de aprendizaje organizacional presentan asociación

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.



Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
76	Redalyc	Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction	Estudio cuantitativo o correlacional	Examinar cómo las culturas organizacionales orientadas a la flexibilidad. Facilitan resultados positivos a nivel de los empleados a través de su impacto en el liderazgo auténtico.	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	bajo riesgo de sesgo	las variables se correlacionan de manera positiva lo que demuestra que el tipo de liderazgo va a influir en los niveles de satisfacción de los empleados
77	Scopus	Spirituality at work in a changing world: Managerial and research implications	Estudio cuantitativo o de tipo documental	Identificar los trabajos seminales de teóricos clave en el campo de la espiritualidad.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	La espiritualidad es una variable que resulta relevante en el contexto organizacional positivo que concibe al hombre como un ser integral.
78	Scopus	Entrepreneurial motivation, psychological capital, and business success of young entrepreneurs in the drc	Estudio cuantitativo o de tipo correlacional	Examinar el papel mediador del capital psicológico en la relación entre la motivación empresarial y el éxito empresarial entre los jóvenes	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Tiene mayor influencia el capital psicológico sobre el éxito de la organización en comparación a la motivación basada en la oportunidad
79	Scopus	Impact of psychological capital on innovative performance and job stress	Estudio cuantitativo o de tipo correlacional	Investigar el impacto del capital psicológico (PsyCap) en el desempeño innovador calificado por los supervisores y el estrés laboral	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Las personas con capital psicológico desarrollado resultan más innovadoras y tiene menor riesgo a desarrollar estrés laboral
80	Scopus	The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors	Estudio cuantitativo o de tipo correlacional	Evaluar el valor aditivo del capital psicológico positivo en la predicción de actitudes y comportamientos laborales	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	Los empleados que presentan capital psicológico tienden a presentar comportamientos de ciudadanía organizacional

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
81	Scopus	Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations	Estudio cualitativo de tipo documental	Evaluar el comportamiento organizacional positivo (POB)	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	Necesidad de una construcción teórica, investigación y aplicación efectiva de rasgos, estados y comportamientos positivos
82	Scopus	The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers	Investigación de carácter empírico y enfoque cuantitativo.	Investigar un modelo conceptual teórico de la intención de rotación, analizando su relación con el bienestar en el trabajo, el capital psicológico y la intención de rotación	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	El capital psicológico es una variable que resulta mediadora, sin embargo, se hace necesario profundizar en diversas categorías profesionales
83	Scopus	Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance	Estudio cuantitativo metaanálisis	Realizar una revisión de la literatura sobre el impacto del capital psicológico positivo en las actitudes, comportamientos y desempeño de los empleados	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Relaciones positivas significativas esperadas entre PsyCap y las actitudes deseables en relación al contexto laboral como la satisfacción y el compromiso.
84	Scopus	Psychological capital, contextual performance, and social support at work in primary health	Estudio cuantitativo De tipo correlacional	Analizar la relación entre capital psicológico y desempeño contextual, proponiendo un modelo de moderación que incluye el apoyo social en el trabajo.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Relación entre el capital psicológico y la variable de desempeño
85	Scopus	Motivación docente, satisfacción en el trabajo y capital psicológico positivo: Una revisión	Estudio cualitativo de tipo documental	Realizar una revisión de la literatura sobre los estudios que relacionan la motivación docente y los constructos antes mencionados	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	Se consiguió que según qué tan motivados estén los profesionales, será su satisfacción

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
86	Scopus	Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital	Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal	Determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los profesionales de partería del Hospital de Puerto Montt (Chile)	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	Los resultados permitieron identificar los niveles de motivación que van de medios a altos mientras la satisfacción se registraron niveles de medios a bajos
87	Scopus	Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro	Estudio cuantitativo con diseño no experimental, transeccional	desarrollar un modelo estructural de satisfacción de los empleados en el trabajo	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	Se encontró que la falta de liderazgo en los directivos repercute en los aspectos positivos generándose agotamiento y percepción de sobrecarga laboral
88	Redalyc	Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas	Investigación cualitativa estudio de caso	Realizar un estudio de caso para evaluar la autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	VARIABLES como la autonomía, la capacidad en la toma de decisiones y la motivación resultan fundamentales en el alcance de objetivos y en el afrontamiento
89	Scielo	Leadership and job satisfaction in the mobile emergency care service context	Estudio descriptivo, correlacional	Evaluar la correlación entre la práctica del Coaching de Liderazgo ejercida por los coordinadores de enfermería y la satisfacción laboral, en la autopercepción de los coordinadores y en la percepción de los técnicos de enfermería del Servicio Móvil de Atención de Emergencia	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El Coaching de Liderazgo influye de manera positiva en los niveles de satisfacción,
90	Scopus	Leadership and nursing work satisfaction: an integrative review	Estudio cuantitativo Revision bibliográfica	Identificar y analizar conocimientos sobre la relación entre liderazgo y satisfacción laboral de enfermería	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma inglés, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Se demostró la relevancia del liderazgo dentro del rol de enfermería, por su influencia en el incremento en los niveles de satisfacción laboral.

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
91	Scielo	Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses	Estudio cuantitativo y el diseño no experimental, transversal-correlacional	Analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Seguí Escobedo EsSalud de la ciudad de Arequipa (Perú).	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	La felicidad y los niveles de satisfacción se relacionan de manera positiva, de igual manera la cohesión grupal y la motivación hacia el alcance de metas personales influyen en los niveles de felicidad
92	Scielo	Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada	Estudio cualitativo de tipo documental	Analizar las Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo, desde una perspectiva combinada	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	El contexto laboral y los diversos factores ambientales van a determinar el nivel de felicidad en los trabajadores
93	Scielo	Reconceptualising workplace resilience - A cross-disciplinary perspective	Reconceptualising workplace resilience - A cross-disciplinary perspective	Construir una conceptualización integral de la resiliencia en el lugar de trabajo, en última instancia, para ayudar a informar la intervención dirigida y desarrollar un modelo para hacer avanzar el área de investigación en su conjunto	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q2	Bajo riesgo de sesgo	Los niveles de resiliencia influyen en la capacidad de afrontar las situaciones conflictivas y esta a su vez resulta un factor protector ante el mantenimiento del bienestar
94	Scopus	Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations	Estudio cuantitativo experimental	Mostrar los principales resultados obtenidos por el equipo de Investigación de WANT sobre el Modelo HERO (Organizaciones HEalthy & Resilient) para conceptualizar, evaluar e intervenir en el desarrollo de personas, grupos y organizaciones saludables y positivas.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Una empresa con enfoque positivo es aquella que fomenta y mantiene un clima saludable que fomenta el desarrollo de recurso humano
95	Scopus	Transformational leadership and team performance: Linked by teamwork engagement	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Establecer la relación entre el liderazgo transformacional, el compromiso del trabajo en equipo y el desempeño del equipo, basado en el Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO)	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Es importante desarrollar en los trabajadores un compromiso hacia la empresa y su equipo de trabajo, esto favorece el desempeño individual y colectivo

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Listado de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
96	Scopus	The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans	investigación de campo, con enfoque cualitativo	Realizar un diagnóstico situacional a partir de los profesores de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, a través de una investigación de campo, con enfoque cualitativo y muestreo censal, para la aplicación de un cuestionario cuyos resultados fueron analizados utilizando el tráfico.	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	Correlaciones entre dimensiones de las variables evaluadas
97	Scopus	Cognitive reflection, life satisfaction, emotional balance and job performance	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Establecer la relación entre la Reflexión cognitiva, satisfacción con la vida, equilibrio emocional y desempeño laboral	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	La reflexión cognitiva es una variable de gran importancia que debe ser tomada en cuenta en el contexto laboral, resulta relevante en cuanto al desempeño
98	Scopus	Perception of the nursing team on climate organizational safety of a public hospital	Estudio descriptivo, transversal	Evaluar la percepción del equipo de enfermería sobre el clima de seguridad organizacional en un hospital de referencia de la región metropolitana de la capital de Mato Grosso, Brasil, y verificar si existen diferencias estadísticamente significativas en la percepción del clima de seguridad organizacional entre las categorías de auxiliar de enfermería, técnico de enfermería y enfermera	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	La diferencia entre el impacto de las adversidades laborales entre unas personas y otras está asociada a la resiliencia
99	Scopus	Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: Study in Spain and findings in other countries	Estudio cuantitativo de tipo comparativo	Conocer qué variables y grupos de variables (o factores) inciden en la satisfacción laboral en la industria maderera, maderera y papelera, comparando estos resultados con el conjunto nacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q1	Bajo riesgo de sesgo	Una organización positiva es aquella que se orienta no solo en función del rendimiento y productividad organizacional sino del bienestar de sus trabajadores
100	Redalyc	Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and Psychological Well-being	Estudio cuantitativo correlacional	Analizar la relación entre el liderazgo sustentado en las fortalezas de los subordinados (FSBL), su comportamiento innovador y el papel mediador del bienestar psicológico (PWB)	Investigaciones empíricas publicada en 2019 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	bajo riesgo de sesgo	El comportamiento innovador es una variable que interviene de manera positiva en el comportamiento organizacional, esta variable resulta un gran aporte para las organizaciones.

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº (12)	Portal Científico	Título del Artículo	Título (1)	Objetivos (2)	Criterio de elegibilidad (3)	Riesgo de sesgo (5)	Síntesis de resultados (6)
101	Scopus	Influence of organizational virtues on satisfaction, commitment and job performance in Argentinean organizations	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	Analizar la influencia de las virtudes organizacionales en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y los niveles de desempeño individual y organizacional	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	El compromiso y la satisfacción resultan mediadoras ante el compromiso y también se relacionan con el desempeño
102	Scopus	Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight	Investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo.	Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q4	Bajo riesgo de sesgo	El clima organizacional debe ser considerado por los líderes de recursos humanos porque esta impacta sobre la satisfacción de los trabajadores
103	Scopus	Motivación docente, satisfacción en el trabajo y capital psicológico positivo: Una revisión	Estudio cuantitativo o revisión de la literatura	Realizar una revisión de la literatura sobre los estudios que relacionan la motivación docente, satisfacción laboral y capital psicológico	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas en unas revistas con índice de impacto en el ranking de scimago en Q3	Bajo riesgo de sesgo	La motivación en una variable fundamental para mantener a los empleados satisfechos

Nota-. (1), (2), (3), (4), (5), (6), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		(12)	Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)		Limitaciones de la evidencia (9)
1	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes	1	A mayor nivel del compromiso familiar se incrementa el nivel de BS,	No específica	Se encontró correlación entre la satisfacción y el compromiso, aunque los resultados no fueron los esperados, se considera que se debe a características individuales de los participantes
2	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes	1	Los factores del trabajo asociados a la calidad de vida resultan predictores del bienestar subjetivo	La investigación tiene la limitante de no poder generalizar los resultados a todas las empresas ni a un determinado sector productivo, ya que los resultados proceden de una muestra de empresas que fueron participantes en el modelo de bienestar	El bienestar personal está asociado al apoyo percibido por los trabajadores por parte de la organización, de igual manera se ve favorecida la calidad de vida de los empleados
3	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes	1	Las virtudes personales que posee el trabajador influyen sobre el compromiso organizacional y su vez sobre el performance	La modalidad escogida enfatiza aspectos perceptuales sin correlatos verificables. Además, la muestra empleada presenta desbalance en cuanto al porcentaje de empresas pertenecientes al sector público y privado. Ambas limitaciones afectan la generalización de los resultados principalmente en cuanto a organizaciones de carácter público.	Se confirma la hipótesis que postulaba un efecto directo de las virtudes sobre la satisfacción laboral y de ésta sobre el compromiso organizacional.
4	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes	1	Relación entre capital psicológico la salud y desempeño de los trabajadores ha incrementado la producción de artículos sobre esta temática en el profesorado	Existen limitaciones que implican que los resultados deben ser considerados con cierta cautela. En primer lugar, la búsqueda se efectuó en las principales bases de datos científicos y educativos, pero existen otros recursos de búsqueda bibliográfica que se podían haber empleado.	Por otra parte, la revisión realizada revela que son múltiples los estudios que evidencian la capacidad predictiva del capital psicológico del profesorado respecto al bienestar y la satisfacción, tanto a nivel general como laboral. Además, el capital psicológico se considera un protector de la salud física y mental del profesorado
5	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes	1	Se encontró que las dimensiones correspondientes a la inteligencia emocional correlacionan entre si	No específica	En los trabajadores sociales las emociones pueden representar tanto un factor protector como de riesgo, por tal razón resulta fundamental su control y dominio en el ejercicio profesional

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)
<b>6</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El estudio de la felicidad se ha extendido a otros campos de aplicación como el organizacional	No específica	Se demuestra la influencia que tiene la felicidad sobre el bienestar de los trabajadores, de allí el reconocimiento de esta variable el contexto organizacional, pasando a ser del interés de la psicología y no solamente de la filosofía
<b>7</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Se tiene una serie de factores que intervienen de manera positiva o negativa en la adaptación al cambio,	No específica	Los sistemas de incentivos son una fuerza motivadora muy poderosa en la organización, ya que al haber incentivos los colaboradores se esforzarán cada vez más por alcanzar su meta y así mismo estarán logrando el objetivo corporativo
<b>8</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Se encuentra una relación entre enfoque, cada uno de estos posee una perspectiva que responde a modelos diferenciados	Tipo de artículos seleccionados	Se evidencia que la adaptación al cambio va a depender de una serie de factores que deben ser considerados para que estos se den de manera óptima sin afectar a los trabajadores ni la empresa
<b>9</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	La revisión de la literatura evidencia el auge de estudios cualitativos para profundizar en la variable felicidad y bienestar en el contexto laboral	No específica	Se encontró que el bienestar resulta la variable de mayor impacto en la felicidad por ende debe ser tomada en cuenta para su intervención.
<b>10</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Este estudio evidencia la efectividad de la intervenciones en el capital psicológico, lo que demuestra que es un recurso que puede ser desarrollado	Limitaciones en cuanto a la muestra y su representatividad y homogeneidad.	Se tiene que una organización saludable debe tener en cuenta el capital psicológico promoviéndolo dentro del ámbito laboral

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.



*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº	RESUMEN	RESULTADOS		DISCUSIÓN	
		(7)	(8)	(9)	(10)
11	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes obtenidos por base de datos	1 Se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y la creatividad, mayor asociación con la empatía, apertura de experiencia y expresión de emociones	Correlaciones no corregidas limita la generalización.	Los análisis realizados aportan evidencia sobre los factores que refuerzan la creatividad y la innovación.
12	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes obtenidos por base de datos	1 Se encontró asociación con la satisfacción laboral, la apertura al cambio y el nivel de desempeño,	No específica	Apertura al cambio mostró relación con una de las dimensiones del desempeño laboral
13	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes obtenidos por base de datos	1 Se encontró una relación parcial entre el capital psicológico y el desempeño contextual,	Instrumento de evaluación orientado a medir una sola variable	Se establece relación entre el capital psicológico y el desempeño de tipo contextual
14	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes obtenidos por base de datos	1 La dimensión con menor puntuación en los sujetos con alto nivel de capital psicológico corresponde al optimismo,	No específica	El capital psicológico de los directivos influye en sus prácticas de liderazgo.
15	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura Participantes obtenidos por base de datos	1 Se tiene que los niveles de estrés influyen en el capital psicológico	Los empleados han presentado su propia percepción de los niveles de estrés. Es una limitación importante considerando el estado psicológico de los participantes en el momento de la encuesta y los factores causantes de estrés en su vida privada. Otra limitación es los reclamos de los empleados con respecto a sus intenciones de dejar sus trabajos. Es posible que algunos trabajadores temporales no hayan sido honestos sobre sus pensamientos ya que quieren un puesto permanente, aunque se les informó que sus identidades serán mantenidas de forma confidencial	El estrés laboral tiene un efecto mediador entre el capital psicológico y la rotación. Demasiado estrés causa destrucción en empleados y afecta negativamente sus actitudes hacia su trabajo. Esto los lleva a pensar en dejar sus trabajos.

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS		DISCUSIÓN	
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)
16	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Se evidenció efectividad en la aplicación del programa mejorando las habilidades sociales, el clima organizacional y los niveles de satisfacción	La asignación de los sujetos a no fue al azar, solo fue evaluado el componente hedónico del bienestar	Las emociones positivas favorecen el desarrollo de recursos en los trabajadores
17	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Se encontró que la resiliencia influye de manera positiva en la salud	Tipo de cuestionario incrementa el riesgo de sesgo	La resiliencia es un recurso psicológico que permite hacerle frente a las adversidades sin mayores consecuencias
18	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El capital psicológico presenta una correlación significativa con las variables satisfacción y el nivel de compromiso	No específica	Como implicación práctica se puede señalar que el capital psicológico es una variable asociada es un recurso que puede ser desarrollado, se encontró que es maleable
19	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Se comprobó que el capital psicológico que presente el equipo de trabajo influye de manera positiva en las actitudes innovadoras	No específica	Los objetivos y estrategias claras favorecen el alcance de los objetivos
20	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	La autoeficacia profesional permite tener una percepción real y equilibrada ante situaciones de acoso	Riesgo de sesgo asociado al instrumento aplicado	Se encontró que la autoeficacia es una variable que fomenta los niveles de confianza, esta resulta un recurso positivo que incrementa las habilidades de las personas para enfrentar de manera efectiva los conflictos

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)
21	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El nivel de compromiso incrementa el rendimiento	El estudio adoptó un diseño transversal que excluye conclusiones sobre las relaciones causales entre las variables.	El POS modera el vínculo entre el compromiso y el desempeño objetivo. El compromiso solo facilitó el desempeño de la tarea objetiva cuando los empleados obtuvieron puntajes altos (versus bajos) en POS. A continuación, comentaremos las principales aportaciones del estudio.
22	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El nivel de compromiso influye en la intención de cumplimiento tributario	No específica	El compromiso influye en la intención del cumplimiento tributario.
23	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Relación positiva entre la cultura de aprendizaje y las prácticas de GC	El diseño transversal puede considerarse una limitación de este estudio. Después de abordar la predicción de la cultura del aprendizaje en los procesos de gestión del conocimiento, un diseño longitudinal podría permitir una comprensión más profunda de esta relación.	Las empresas que desarrollan procesos y prácticas de gestión del conocimiento son empresas que estimulan a sus empleados a experimentar y asumir una actitud de riesgo responsable, centrarse en las personas y en todos los grupos de interés, aprender de los errores y comunicarse de forma intensiva y abiertamente. En estas empresas, los líderes están muy comprometidos con la creación, el mantenimiento y la difusión de estas ideas y actitudes en toda la empresa.
24	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El bienestar se relaciona de manera positiva con la autonomía,	No específica	Cuanto más se perciben las configuraciones del sistema autónomo y misionero, más experimentan bienestar en el trabajo.
25	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Un estado del Flow positivo, influye en el funcionamiento organizacional	No haber tomado en cuenta las características socioeconómicas de los participantes	Variables como el estado de flow, la motivación y satisfacción laboral favorecen el desarrollo y manifestación de características positivas que favorecen tanto a nivel personal como laboral.

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		(7)	(8)	(9)	(10)	
<b>26</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	El capital psicológico correlaciona con la variable compartir conocimiento,	No especifica	La confianza favorece el desarrollo del capital psicológico
<b>27</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	Altos niveles de capital psicológico influyen en la capacidad de innovación	Uso de la misma fuente de información	La direccionalidad efectiva favorece las actitudes positivas
<b>28</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	La autoeficacia se ve influenciadas por las características propias de la tarea,	Existe un riesgo relacionado con la variación del método común, porque los datos se obtuvieron mediante medidas de autoinforme.	Las características del diseño de la tarea y del trabajo social influyen positivamente en la satisfacción laboral. Sin embargo, los conocimientos y las características físicas del trabajo no se relacionaron con la satisfacción laboral.
<b>29</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	La inteligencia emocional, favorece la percepción de la dinámica laboral fomentando la calidad de vida	Dificultad para recolectar la muestra	Este estudio confirma la relevancia de la IE en la percepción de la CV en
<b>30</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	La intención de rotación de los trabajadores etas asociadas a diversas factores no obstante existe variable que interviene en la intención o no como el capital psicológico y la actitud, ambas de tipo individual	Tipo de diseño seleccionados	La intención de rotación es un aspecto que afecta de manera considerablemente a la dinámica organizacional por ende debe tenerse en cuenta para evitar que afecte el clima, además se relaciona al compromiso de los trabajadores. Se debe considerar que esta variable va a depender no solo de factores externos, también las características del trabajador van a influir en este.

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)	
31	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes Niveles altos de felicidad mejoran el desempeño de los trabajadores	No especifica	La felicidad es una variable fundamental en el funcionamiento de la organización la productividad y alcance de objetivos	
32	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes El programa incremento los niveles de bienestar y la fortaleza de carácter	Diseño metodológico	Se encontraron resultados positivos posterior a la aplicación del programa	
33	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes El capital psicológico fomenta las conductas deseables para la organización	Reducido tamaño muestral	El capital psicológico se relaciona de manera positiva con las cco y de manera inversa con los comportamientos contraproducentes	
34	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes Aspectos negativos y positivos influyen en la búsqueda de oportunidades y el desempeño	No especifica	El tipo de pensamiento va a influir de manera positiva o negativa en el ejercicio profesional	
35	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes A mejor condición laboral mayor es la felicidad se incrementa el desempeño	No especifica	Las intervenciones positivas deben centrarse en evaluación organizacional y luego aumentar el recursos y prácticas organizacionales	

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)	
36	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	Se encuentran mejoras en la productividad y en el clima organizacional posterior a la aplicación del programa basado en el modelo HERO	Selección de la muestra no fue de forma aleatoria	Las emociones positivas resultan un recurso importante que permite incrementar el nivel de satisfacción
37	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	Los aspectos positivos en el contexto laboral incrementan los niveles de satisfacción con la vida	No es posible establecer relaciones causales	El liderazgo transformacional es actualmente uno de los estilos de mayor aceptación a nivel organizacional por los beneficios que representa para los equipos de trabajo
38	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	El tipo de liderazgo transformacional el nivel de bienestar y la satisfacción de los empleados	No especifica	Los efectos moderadores de las variables personales no actúan siempre en el mismo sentido, de forma que sus efectos sean crecientes y positivos.
39	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	Este tipo de estudios evidencia la eficacia de intervenciones orientadas a mejorar y desarrollara recursos psicológicos que tienen impacto positivo a nivel colectivo	Los participantes no fueron asignados al azar al porque la asignación dependía de la disponibilidad de los participantes y las prioridades de la organización. El tamaño de la muestra era pequeño	No es necesario un plan de intervención amplio y de complejidad, es decir una micro intervención permite fomentar variables de relevancia como el capital psicológico
40	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	El bienestar psicológico correlación de manera positiva con la percepción hacia la salud y el nivel de espiritualidad	Muestreo seleccionado	el bienestar laboral va a depender de características personales del trabajador como los recursos sociales y personales

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)	
41	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes por base de datos	Las creencias de eficacia aportan a la calidad en el servicio,	Método de recolección de datos	se ha encontrado que los empleados que se perciben con mayor eficacia tienden a desarrollar mayor compromiso
42	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes por base de datos	El liderazgo transformacional impacta en mayor proporción el nivel de satisfacción y favorecen la motivación	Las muestras no son representativas	El liderazgo transformacional es un variable que está asociada a variables de orden positivo como la percepción de la autoeficacia
43	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes por base de datos	Los resultados evidencian que el éxito de una organización depende directamente de su capital humano, destacando la ventaja de la resiliencia tanto en la organización como en sus miembros	No especifica	Es importante que los líderes reconozcan la importancia del capital humano para alcanzar los objetivos propuestos y por ende logara una organización exitosa. La resiliencia debe ser fomentada para logara adaptación al cambio y que los conflictos y momentos históricos no repercutan en la empresa.
44	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes por base de datos	Los niveles educativos influyen en el funcionamiento emocional	Muestra homogénea	El optimismo permite regular los niveles de estrés
45	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes por base de datos	El componente reto de personalidad resistente resulta un predictor en el desarrollo de burnout que a su vez actúa como un factor protector	Metodología seleccionada	La personalidad resistente influye en procesos de estrés y salud.

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		(7)	(8)	(9)	(10)	
46	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	Los niveles de satisfacción pueden incrementarse a través de la aplicación de programas al igual que el desarrollo del capital psicológico.	No específica	El agotamiento laboral también puede afectar los recursos psicológicos
47	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	Se encontró relación entre el capital psicológico y las actitudes deseadas	No específica	La satisfacción laboral es clave en el comportamiento organizacional,
48	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	Las puntuaciones de la versión española del PCQ poseen una alta fiabilidad, así como una adecuada validez discriminante y convergente	No específica	El PCQ permite evaluar el capital psicológico de manera válida y confiable
49	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	Las características sociodemográficas y aspectos positivos se relacionan con la resiliencia	Muestra de un solo género	Las características sociales y económicas influyen sobre la resiliencia
50	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	Correlación entre el capital psicológico y la conducta de compartir	No específica	los hallazgos demuestran que las personas con creatividad por lo general presentan ideas innovadoras

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.



*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		(7)	(8)	(9)	(10)	
51	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	El capital psicológico y los niveles de satisfacción resultan predictores del síndrome de burnout	No especifica	Aquellos trabajadores que desarrollan capital psicológico presentan menor riesgo de presentar síndrome de burnout
52	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	Las competencias de mayor relevancia corresponden a la autoconfianza y la seguridad en sí mismo	No especifica	Las competencias analizadas son consideradas piezas clave en el desempeño de la responsabilidad gerencial.
53	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	La resiliencia no resulta determinante en las acciones de emprendimiento	No especifica	La resiliencia no necesariamente debe ser una variable que deben poseer los emprendedores para tener éxito
54	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	a transformación digital requiere de liderazgo y la aplicación de conocimiento	No especifica	Aunque la creatividad e innovación resultan variables que favorecen la transformación digital estas no resultan indispensables para este tipo de cambios
55	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes por base de datos	La falta de motivación extrínseca afecta el nivel de compromiso con la organización	No especifica	No todas las empresas le dan la importancia que deberían al desarrollo de los recursos psicológicos

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº (12)	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)
56	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El liderazgo transformacional favorece la confianza que se genera en los trabajadores hacia el líder, mejorando el desempeño	No específica	la confianza es un aspecto clave en la gestión del liderazgo transformacional
57	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El liderazgo transformacional presenta un papel mediador con otras variables asociadas a los aspectos positivos de la psicología	No específica	La confianza correlaciona de manera positiva con liderazgo transformacional percibido por el equipo y el desempeño
58	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El capital psicológico se relaciona con las actitudes deseadas y la satisfacción laboral	los intentos de evaluar globalmente la relación del constructo capital psicológico con actitudes deseadas se genera un indicador de actitudes deseadas, considerando las variables incluidas en el meta-análisis mencionado; ahora bien, dicho indicador no puede ser considerado como un constructo claramente definido	Las correlaciones encontradas entre capital psicológico y las actitudes deseadas demuestran el impacto de esta variable
59	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El cuestionario OREA resulta un instrumento que cuenta con validez y confiabilidad para medir el capital psicológico,	técnica seleccionada para recoger los datos	Existe una escala de medición del capital psicológico adaptada a cualquier tipo de trabajador con adecuadas propiedades psicométricas
60	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El capital psicológico correlaciona de manera positiva con el desempeño contextual	La evaluación del desempeño fue muy específica,	El capital psicológico representa uno de los recursos de mayor aporte para la psicología positiva por la cantidad de factores positivos que los conforman

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)
61	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El comportamiento innovador puede ser desarrollado por medio de estrategias fomentadas por el líder	Instrumento de medición	La direccionalidad resulta de gran relevancia al fomentar variables como las actitudes deseables
62	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	La capacidad de adaptación y el tipo de pensamientos influyen en la dinámica laboral	La muestra que no obtuvo un número suficiente de participantes para permitir subgrupos muestrales que pudieran ser testeados para las diferencias entre los grupos de vínculo institucional y sexo.	Los patrones de pensamiento pesimistas obstaculizan el desarrollo profesional, así como las dimensiones de la vida. Los procesos de intervención en la orientación profesional y de carrera que trabajen en el desarrollo de recursos de adaptabilidad, la adquisición de mayores características de capital psicológico y la construcción de patrones de pensamiento profesional más positivos pueden fortalecer los recursos psicológicos propicios para el mantenimiento de su salud mental, así como el bienestar y éxito profesional.
63	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Los modelos que establece la psicología positiva sirven como referente para el desarrollo de un modelo comprensivo como herramienta preventiva ante los riesgos psicosociales	No específica	La psicología organizacional positiva resulta una herramienta que puede ser utilizada como intervención de tipo preventiva ante riesgos psicosociales asociados al trabajo
64	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	La psicología organizacional positiva puede ser implementada como medida preventiva ante los riesgos psicosociales	No específica	Por su enfoque saludable la psicología organizacional positiva puede ser implementada como estrategias preventiva orientada en los modelos de este enfoque
65	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El CLPM muestra que las personas con una gratitud superior al promedio en Ti, tienen más probabilidades de mostrar un materialismo inferior	No específica	La gratitud está asociada a la capacidad de restar importancia al materialismo inferior

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		(12)	Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)
66	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	El capital psicológico se correlaciona con la propiedad psicológica organizacional el desempeño laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional.	La muestra que no obtuvo un número suficiente de participantes	El capital psicológico es una variable multidimensional que influye en aspectos d relevancia en el contexto organizacional como el desempeño
67	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	El logro de los objetivos está determinado por el nivel de autoeficacia También, se demostró que el coaching psicológico positivo favorece el desarrollo de los recursos personales	Tipo de muestreo seleccionado	Una persona con niveles altos de autoeficacia tiene mayor probabilidad de alcanzar objetivos propuestos por la organización
68	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Las estrategias de afrontamiento pueden ser factores de riesgo o de protección ante el bienestar y la calidad de vida	No específica	La capacidad de hacer frente a las situaciones de conflicto disminuye el riesgo de disminuir el bienestar y afectar la calidad de vida
69	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Las personas con características positivas por encima del promedio registran mayores niveles en las variables de tipo laboral	No específica	Las características positivas de una persona resultan una ventaja en el contexto laboral
70	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Las empresas deben cuidar y promover la salud mental de sus empleados, tomando en cuenta que esta interviene en el éxito de la organización.	La muestra que no obtuvo un número suficiente de participantes	La salud mental influye en el rendimiento de los trabajadores, que por ende va influir en el alcance de objetivos organizacionales

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		(12)	Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)		Limitaciones de la evidencia (9)
71	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	El compromiso organizacional que desarrollan los trabajadores con la empresa está asociado al clima y a la cohesión grupal en donde el líder juega un rol fundamental	Tipo de instrumento utilizado	De la actitud y habilidades del líder va a depender el compromiso que se genere en los trabajadores hacia la organización
72	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Es importante que los líderes presente actitudes positivas, tomando en cuenta que la actitud de los subordinados está sujeta a esta, y además influye en la perspectiva negativa o positiva en la resolución de problemas complejos	La muestra que no obtuvo un número suficiente de participantes	De la actitud del líder va a depender la conducta que lleven a cabo los trabajadores en el contexto organizacional.
73	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Capital psicológico se relaciona de manera directa con las emociones positivas, las actitudes y el comportamiento	Instrumento de medición de datos	Se evidencia que el capital psicológico está relacionado a aspectos personales y rasgos de cada individuo
74	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Es importante que se preserve el bienestar de los empleados, siendo esta una variable que influye en la percepción de responsabilidad y la capacidad de innovación	No específica	El bienestar de los empleados resulta una variable de gran impacto a nivel organizacional, que interviene en aspectos como la lealtad que se origine a con la organización y sus objetivos
75	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Existe una correlación positiva significativa entre el estilo de liderazgo psicológico laissez-faire y la capacidad de aprendizaje organizacional	No específica	Resulta relevante el tipo de liderazgo que presenten los líderes, de ello depende no solo el funcionamiento de la organización sino el desempeño de sus trabajadores

*Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.*

Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)

Nº	RESUMEN	RESULTADOS		DISCUSIÓN	
(12)		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)
76	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes las variables se correlacionan de manera positiva lo que demuestra que el tipo de liderazgo va a influir en los niveles de satisfacción de los empleados	Uso exclusivo de autoinforme	Se destaca el valor creciente del capital humano como un elemento clave en el crecimiento organizacional, que debe ser considerado como pieza clave en el funcionamiento organizacional.
77	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes La espiritualidad es una variable que resulta relevante en el contexto organizacional positivo que concibe al hombre como un ser integral.	Numero d participantes reducidos para la muestra	La evidencia científica ha permitido demostrar que la espiritualidad es una variable que si influye en el comportamiento organizacional por ende debe ser tomada en cuenta y corresponde a un aspecto positivo
78	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes Tiene mayor influencia el capital psicológico sobre el éxito de la organización en comparación a la motivación basada en la oportunidad	Tipo de aplicación del cuestionario	El capital psicológico es una variable que debe ser evaluada y desarrollada por los líderes de una organización, por la influencia que esta tiene en los resultados finales y la probabilidad de éxito
79	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes Las personas con capital psicológico desarrollado resultan más innovadoras y tiene menor riesgo a desarrollar estrés laboral	No especifica	El capital psicológico es una variable multidimensional que además influye ne diversos aspectos como la capacidad de innovación
80	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes Los empleados que presentan capital psicológico tienden a presentar comportamientos de ciudadanía organizacional	Instrumento de evaluacion	El capital psicológico tiene gran relevancia en cuanto al tipo de comportamiento que presente la persona en la organización

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		(7)	(8)	(9)	(10)	
81	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes Necesidad de una construcción teórica, investigación y aplicación efectiva de rasgos, estados y comportamientos positivos de los empleados en las organizaciones.	No específica		Para mejores resultados de los las intervenciones positivas debe profundizarse en todas las áreas de comportamiento incluida la personalidad que influye de manera directa en la conducta
82	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes El capital psicológico es una variable que resulta mediadora, sin embargo se hace necesario profundizar en diversas categorías profesionales	No específica		Es importante que se determine la interacción que tiene el capital psicológico en las diversas esferas profesionales
83	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes Relaciones positivas significativas esperadas entre PsyCap y las actitudes deseables en relación al contexto laboral como la satisfacción y el compromiso.	La muestra que no obtuvo un número suficiente de participantes		El capital psicológico no solo implica el desarrollo del recurso humano este tiene una gran relevancia en las actitudes que presenta la personas en diferentes contextos
84	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes Relación entre el capital psicológico y las variables de desempeño contextual, con diferencias en los resultados según la medida de desempeño	No específica		El nivel de desempeño que pueda presentar un empleado en sus funciones laborales está sujetas a capital psicológico que esté presente
85	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	Participantes Se consiguió que los niveles de satisfacción laboral van a depender de que tan motivados estén los profesionales, este estudio	No específica		Es importante mantener la motivación de los empleados para que estos se desempeñen de manera óptima, además esto ayuda a incrementar los niveles de satisfacción con su trabajo

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		(12)	Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)		Limitaciones de la evidencia (9)
86	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Los resultados permitieron identificar los niveles de motivación que van de medios a altos mientras la satisfacción se registraron niveles de medios a bajos	No especifica	Este tipo de resultados evidencian la importancia que tiene la motivación para lograr tener empleados satisfechos, aspecto positivo que resulta relevante para el alcance de los objetivos organizacionales
87	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Se encontró que la falta de liderazgo en los directivos repercute en los aspectos positivos generándose agotamiento y percepción de sobrecarga laboral	No especifica	el liderazgo es fundamental en el comportamiento organizacional, la falta de este va a repercutir en diversos aspectos como en la percepción de los trabajadores quienes se puedan sentir desmotivados o consideran que ejercen roles que no les corresponde
88	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Variables como la autonomía, la capacidad en la toma de decisiones y la motivación resultan fundamentales en el alcance de objetivos y en el afrontamiento	Metodología limitada	Las empresas enfocadas en aspectos positivos deben evaluar variables personales en los trabajadores, este perfil resulta fundamental para alcanzar los objetivos propuestos
89	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	El Coaching de Liderazgo influye de manera positiva en los niveles de satisfacción,	La muestra	Son diversas las herramientas que presenta la psicología positiva para el desarrollo de variables que aportan al objetivo de una organización saludable como el incremento de la satisfacción en sus empleados
90	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1	Participantes obtenidos por base de datos	Se demostró la relevancia del liderazgo dentro del rol de enfermería, por su influencia en el incremento en los niveles de satisfacción laboral.	Muetsreo seleccionado.	El liderazgo es un aspecto de gran relevancia que favorece variables y características que resultan favorables en el funcionamiento de la organización

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.



*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN
		(7)	(8)	(9)	
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)
92	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes La felicidad y los niveles de satisfacción se relacionan de manera positiva, de igual manera la cohesión grupal y la motivación hacia el alcance de metas personales influyen en los niveles de felicidad	Intrumento de evaluacion	La felicidad es una variable que debe ser fomentada en la gestión del recurso humano, esta se influye en el desarrollo del recurso humano
93	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes El contexto laboral y los diversos factores ambientales van a determinar el nivel de felicidad en los trabajadores	Tipo de muestra	Es importante que se le ofrezca al trabajador un contexto laboral optimo en cuanto a recurso material y aspectos intangibles como el clima organizacional, de ello depende el nivel de felicidad en los empleados
94	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes Los niveles de resiliencia influyen en la capacidad de afrontar las situaciones conflictivas y esta a su vez resulta un factor protector ante el mantenimiento del bienestar	No especifica	La resiliencia resulta una característica relevante en el perfil de los trabajadores de las organizaciones positivas
95	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes Una empresa con enfoque positivo es aquella que fomenta y mantiene un clima saludable que fomenta el desarrollo de recurso humano	No especifica	La psicología positiva en el contexto organizacional tiene como objetivo el bienestar de los trabajadores, desarrollar organizaciones saludables en pro de sus miembros

*Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.*

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN	
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)	
<b>96</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	Es importante desarrollar en los trabajadores un compromiso hacia la empresa y su equipo de trabajo, esto favorece el desempeño individual y colectivo	Tamaño de la muestra	Resulta importante tanto en compromiso que se genere con la organización como la lealtad hacia el equipo d trabajo
<b>97</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	Correlaciones entre dimensiones de la satisfacción laboral y los niveles de felicidad.	Forma de aplicación del instrumento	Se evidencia la relación que existe entre la satisfacción que genera el trabajo y los niveles de bienestar
<b>98</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	La reflexión cognitiva es una variable de gran importancia que debe ser tomada en cuenta en el contexto laboral, resulta relevante en cuanto al desempeño	No específica	Los aspectos cognitivos también intervienen en el desempeño y comportamiento de los trabajadores por ende debe ser considerada como variable o característica positiva
<b>99</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	La diferencia entre el impacto de las adversidades laborales entre unas personas y otras está asociada a la resiliencia	No específica	la resiliencia es un recurso psicológico que resulta favorable en el perfil de los trabajadores de las organizaciones positivas, por sur un aspecto que permite sobrellevar las situaciones de forma equilibrada y en oportunidades visualizar oportunidades
<b>100</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 obtenidos por base de datos	1 Participantes	El comportamiento innovador es una variable que interviene de manera positiva en el comportamiento organizacional, esta variable resulta un gran aporte para las organizaciones, por lo tanto resulta una característica fundamental en los líderes y subordinados que puede ser desarrollada	Los datos utilizados en este estudio se recopilaron de una sola fuente.	La innovación es un recurso psicológico que debe ser aprovechado aporta a la organización diversos beneficios a si como a la dinámica de los trabajadores y también en los líderes

Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.

*Lista de verificación de resúmenes de los artículos según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

N <sup>o</sup>	RESUMEN	RESULTADOS			DISCUSIÓN
		Estudios incluidos (7)	Síntesis de resultados (8)	Limitaciones de la evidencia (9)	Interpretación (10)
<b>101</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes.	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	Es importante fomentar un compromiso organizacional colectivo por los aportes que representa a los niveles de desempeño	La muestra que no obtuvo un número suficiente de participantes	La cohesión grupal resulta un eje central en el funcionamiento de la organización este tipo de compromisos fomenta el sentido de pertenencia, la felicidad y la satisfacción con la tarea laboral
<b>102</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El compromiso y la satisfacción resultan mediadoras ante el desempeño	Tipo de muestra	El desempeño de los trabajadores va a depender de que tan comprometido este con la organización y el nivel de satisfacción hacia las tareas laborales
<b>103</b>	Lista de verificación de PRISMA 2020 para resúmenes	Figura 1 Participantes obtenidos por base de datos	El clima organizacional debe ser considerado por los líderes de recursos humanos porque esta impacta sobre la satisfacción de los trabajadores	La muestra que no obtuvo un número suficiente de participantes	Es importante que el clima que se genere en la organización sea positivo, esto repercute en la satisfacción con el trabajo al desempeñar sus funciones en un ambiente agradable donde se siente valorado y parte del equipo.

*Nota-. (7), (8), (9), (10), (12) Tomado de Declaración Prisma 2020 lista de verificación de resúmenes.*

**Tabla 13***Item 16b según declaración PRISMA 2020 (continúa...)*

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	DOI	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	CRITERIO DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	IDIOMA
<b>1</b>	Cuestiones sociales y educativas en psicología	No presenta	No presenta	Aplicación de la psicología positiva en el ámbito laboral	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas	La revista no posee índice de impacto en el ranking de scimago	Español
<b>2</b>	Escritos de Psicología (Internet)	Si presenta	No presenta	Perfiles de organizaciones positivas. Análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado	Investigaciones empíricas publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español, publicada en una de las 8 bases de datos seleccionadas	La revista no posee índice de impacto en el ranking de scimago	Español
<b>3</b>	Revista Caribeña de Ciencias Sociales	No presenta	No presenta	El comportamiento organizacional y su influencia en la calidad y productividad de la organización	Publicada entre 2000-2021 sobre el tema psicología positiva en el contexto organizacional Ejecutada en idioma español	Investigaciones sin fundamento empírico. La revista no posee índice de impacto en el ranking de scimago	Español

## VI. DISCUSIÓN

En relación a la descripción de las variables asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional, cabe destacar que la mayoría de estudios profundizan en la influencia del capital psicológico como la variable de mayor relevancia en los postulados de la psicología positiva y en aquellas organizaciones centradas en los aspectos positivos de sus trabajadores y de la empresa. Esto ha incrementado el interés de los teóricos en profundizar en los aportes de esta variable que está asociada las fortalezas y el potencial del recurso humano.

Desde la perspectiva teórica planteada por Seligman (2011), toma como eje central de este enfoque el fortalecimiento de las capacidades de manera integral, es decir a nivel cognitivo, conductual y emocional. Debe señalarse, que muchos de los postulados del enfoque mencionado consideran irrelevante centrarse en aspectos negativos de las personas.

En este sentido, resulta de gran relevancia el aporte que tiene el capital psicológico, considerado como pieza fundamental del desarrollo positivo individual y colectivo, que además está conformada por otros aspectos positivos como el optimismo, la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el compromiso, todas estas orientadas al éxito. En este sentido, se puede catalogar este constructo como multidimensional por todas las características que lo conforman (Seligman, 2011).

Estos planteamientos han sido comprobados por diversos investigadores, un ejemplo de ello es el estudio realizado por Avey et al. (2011), que encontró que el capital psicológico es una variable del interés de los investigadores en determinar los aportes que representa para este enfoque. Por otra parte, demuestran que aspectos como la esperanza, el optimismo, la eficacia y la resiliencia son características de esta variable, que influyen de manera directa en la actitud de los empleados y su compromiso hacia la organización. Este tipo de características son considerados como recursos psicológicos, porque intervienen en el desarrollo del recurso humano lo que le aporta diversas

ventajas a la productividad y rendimiento de las organizaciones, por ende se les consideran como deseables en los trabajadores.

Por su parte Rodríguez et al. (2018), coinciden con los planteamientos antes expuestos al demostrar que a mayor nivel psicológico se obtiene conductas laborales deseables, que van más allá de las funciones del puesto de trabajo, es decir de manera voluntaria el trabajador brinda aportes a la organización y las lleva a cabo de manera positiva con optimismo, y esperanza, se enfocan en el éxito y se sienten responsables de los logros de la organización. Además, muestran resiliencia ante las adversidades ante lo que demuestran conductas eficaces y se orientan en la búsqueda de oportunidades.

A diferencia de los planteamientos realizados, existen investigadores como Fernández y Vilariño (2018), que difieren de la propuesta positiva de la psicología considerando un error su enfoque solo en aspectos positivos, destacan que el ser humano no es evaluado de manera integral, para ello se deben tener en cuenta también las características negativas que forman parte de las dinámicas de cada persona en los diferentes ámbitos en los que interactúa. De allí la crítica a este enfoque, cuya limitante al igual que en la psicología tradicional estudia al ser humano de manera parcial y no de forma holística.

De igual manera Zanotti y De Andrade (2019), plantean que los aspectos negativos deben ser considerados por ser parte del funcionamiento general de las personas, como por ejemplo los pensamientos negativos pueden interferir en aspectos positivos como el optimismo y la esperanza, que a su vez reducen la percepción de éxito limitando la búsqueda de oportunidades. Según los mencionados autores, las características psicológicas positivas están estrechamente relacionadas a aspectos negativos que de no ser atendidos interfieren en variables como el capital psicológico.

Por su parte Polo et al. (2013), señalan que existen aspectos negativos que pueden resultar positivos, un ejemplo de ello es el pesimismo, que desde un punto de vista defensivo puede resultar una estrategia de afrontamiento. Entre otra de las discrepancias que manifiestan estos autores respecto a las variables

positivas, está relacionada a las consecuencias de forzar la felicidad, lo que resulta contraproducente en ciertos contextos, es decir consideran que no pueden obtenerse resultados positivos y que aporten un beneficio a la organización si se trata de una felicidad forzada o artificial, porque no se van a generar otras características que también forman parte del capital psicológico.

Teóricos como Csikszentmihalyi (1996), señalan que los aportes del enfoque positivo de la psicología ayudan a prevenir e intervenir aquellas características y situaciones negativas que puedan afectar el recurso humano e impactará en la organización. Desde esta perspectiva, estos modelos enfocados en aspectos orientados a la felicidad, la salud y el potencial de las personas ofrecen oportunidades de adaptación al contexto organizacional y de solución ante un contexto cambiante en donde los conflictos se presentan con frecuencia.

Ante todos los planteamientos expuestos, se debe señalar la importancia de que todo enfoque psicológico plantee una perspectiva holística, tomando en cuenta que el ser humano es integral resulta limitante tomar en cuenta sólo determinados aspectos. Claro está, la psicología positiva invita a fortalecer las variables propias de los individuos que estén relacionadas a las características positivas, esto no quiere decir que no permita atender aspectos negativos, además se tiene evidencia que ha sido ampliamente utilizada como medida preventiva para disminuir riesgos psicosociales, incrementar los niveles de compromiso y mejorar el clima organizacional, esto no quiere decir que no serán evaluadas las causas de estas problemáticas, solo que no es el eje fundamental de este enfoque.

En relación a la descripción de las metodologías asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional; en lo que respecta a las metodologías evaluadas se destaca el modelo HERO cuyo enfoque está centrado en la salud individual y en las organizaciones saludables. Este modelo sugiere, que debe implementarse un liderazgo transformacional que sea un ente mediador y se gane la confianza del equipo; por otro lado, esta metodología resulta una alternativa y está centrada en la promoción de las organizaciones saludables.

Tal como lo plantean los postulados, resulta fundamental el desarrollo de las organizaciones saludables para poder alcanzar los objetivos propuestos por este enfoque, esto significa que posean características como la resiliencia que permitan afrontar las crisis y conflictos de manera positiva, logrando obtener resultados exitosos. Según Salanova (2012), es fundamental la salud individual y colectiva para lograr organizaciones productivas, que resulta un beneficio tanto para los trabajadores como para la empresa, además esto favorece la salud general de las personas.

Para ello Salanova (2012), establece en si modelo HERO que las organizaciones deben realizar esfuerzos en conjuntos orientados a favorecer las condiciones de la organización y sus miembros, para lo que se establecen prácticas saludables cuyo objetivo es el de mejorar la autonomía, fomentar un ambiente óptimo, lo que requiere de un liderazgo positivo y establecer estrategias centradas en el bienestar del trabajador, lo que coincide con los postulados de la psicología positiva.

Estos planteamientos coinciden con lo señalado por Salanova, Llorens, y Martínez (2016), al enfatizar que una organización de enfoque positivo es la que sé que da importancia al impacto físico y fuerza de trabajo psicológicamente "sana" que le da gran importancia a fomentar un ambiente de trabajo positivo, aun y cuando se presenten adversidades. El objetivo de lograr una organización saludable, es el de incrementar la satisfacción de los trabajadores y como resultado mejorará su desempeño.

Autores como Sánchez (2015), coinciden en la efectividad del modelo HERO para el logro del enfoque positivo en las organizaciones, demostrando los resultados que se obtienen tanto para los trabajadores como para la organización. Entre sus hallazgos, se tiene la prevención de riesgo que favorece la salud a nivel laboral, en los trabajadores se evidencian avances en los niveles de felicidad y su bienestar.



Autores como Seligman (2011) otro de los precursores de la psicología positiva plantea que resultan más importantes variables como el compromiso, los logros, las emociones y relaciones positivas, considerando que aportan mayores beneficios a trabajadores y la empresa. Por tal razón, plantea el modelo PERMA que incluye los constructos antes mencionados y da especial importancia en la capacidad que tiene el trabajador de comprometerse con la organización y sus tareas laborales, siendo este un aspecto positivo y de vital importancia para la empresa.

Por su parte Seligman (2011), afirma que con frecuencia los modelos propuestos por los teóricos de la psicología positiva como en el caso del modelo HERO, son consecuencia de la visión limitada de los líderes de las organizaciones que presentan una visión limitada en cuanto al concepto de las organizaciones positivas, resultando limitante solo centrarse en la salud y descartando la felicidad, siendo esta última el eje central de su postulado. Desde esta perspectiva, el autor señala que es desde la felicidad que se logra un estado de salud.

De igual manera Cruz y Díaz (2019) consideran que resulta más importante enfocarse en gestionar la felicidad tal como lo plantea el modelo PERMA; siendo esta, clave para fomentar el clima organizacional y lograr el desarrollo de una organización positiva, en la que se logra un estado de bienestar en los empleados que favorecen el nivel de compromiso y lealtad hacia la empresa. Destacan que es a partir de la felicidad que se logra desarrollar el potencial humano, como modelo de desarrollo organizacional.

Sin embargo, los autores plantean que la efectividad de este modelo va a depender de cómo se implementa la intervención, en donde la felicidad debe ser concebida de manera integral, además debe considerarse la interconexión que existe entre la vida personal y el trabajo. Según lo mencionado, se recalca, que la intervención basada en la felicidad en el contexto laboral, debe enfocarse en el bienestar del trabajador y no netamente en la productividad de la organización (Cruz & Díaz, 2019).

También existe evidencia de los beneficios que aporta la felicidad a las organizaciones positivas, por su parte Aranda (2016), encontró que los trabajadores felices son más productivos en comparación a aquellos que tiene una actitud negativa, además ayudan a disminuir los riesgos de accidentes laborales, en este sentido resulta una variable que permite alcanzar los objetivos de desarrollar una organización saludable, como es mantener el estado de bienestar de los trabajadores. Por la evidencia científica encontrada, existen en la actualidad empresas que han incorporado áreas enfocadas en el manejo de la felicidad y el liderazgo de la felicidad.

Al respecto precursores de la psicología positiva como Csikszentmihalyi (1996), avalan la importancia de la felicidad para el funcionamiento de las organizaciones positivas, este teórico plantea un modelo centrado en la felicidad y el bienestar, plantea que aunque no es la felicidad en el trabajo el contexto donde el ser humano consigue mayor bienestar, si debe ser atendida como una prioridad tomando en cuenta que es fuente de la mayor infelicidad que afecta otras áreas de funcionamiento incluida la salud, por tal razón ha tenido un gran auge en su implementación en las intervenciones positivas en los últimos años.

En función de lo expuesto, se destaca la importancia de los modelos HERO y PERMA, como modelos teóricos principales desde el enfoque de la psicología positiva, ambos basados en variables fundamentales como la salud y la felicidad. En este sentido, este enfoque está orientado a lograr el bienestar de los trabajadores para poder aprovechar el máximo potencial de sus miembros.

A partir de ello, surge una disyuntiva sobre cuál de las variables resulta más importante, ante lo que se puede decir que ambas resultan relevantes como parte de las variables primordiales de la psicología positiva; sin embargo, una depende de la otra y es la salud quien depende de la felicidad, es decir una persona feliz tiene grandes probabilidades de estar sana, caso contrario una persona sana puede presentar niveles de infelicidad causados por diversos factores incluido el contexto laboral.

En efecto, la realización de una sistematización de los resultados encontrados en las investigaciones asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional; luego del análisis de la revisión de la literatura se puede notar un predominio de los artículos publicados en España con 30 estudios; Colombia aparece en segundo lugar con 13 estudios publicados, seguido de Chile con 7 publicaciones. Considerando la autoría principal se tiene que Salanova lidera el número de investigaciones con 7 artículos publicados en España, seguido de Llorens con 4 estudios publicados.

Respecto a la metodología aplicada el enfoque más utilizado es el cuantitativo en 93 de los estudios analizados utilizaron este paradigma, mientras el enfoque cualitativo fue utilizado en 10 de los estudios que conforman la muestra de la presente revisión sistemática. En lo que concierne al alcance 32 de los estudios son correlacionales, mientras 18 de los estudios utilizaron una revisión sistemática y 16 artículos seleccionaron un diseño descriptivo.

En cuanto a portal científico, se tienen que las 3 bases de datos donde se ubican con mayor frecuencia los artículos que fueron analizados se tiene en primer lugar el portal científico Scopus con 38 estudios publicados sobre psicología organizacional positiva, seguido de Scielo con 33 publicaciones y finalmente se tiene Redalyc con un número de 19 estudios relacionados al tema planteado. En lo que respecta a año de publicación, se tiene que el mayor número de estudios se concentre entre los años 2017 al 2021 con 68 publicaciones para este periodo, lo que evidencia el creciente interés por investigar los aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional en los últimos años.

El análisis los hallazgos y conclusiones encontrados en las investigaciones asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional, luego del análisis y sistematización de los artículos seleccionados, entre los hallazgos de mayor relevancia se puede destacar la correlación entre variables asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional como son el capital psicológico, la satisfacción laboral, optimismo, motivación, engagement, autoeficacia, compromiso en el trabajo, liderazgo transformacional y resiliencia. De igual

manera, se evidencio que un gran número de investigaciones evaluaron la relación existente entre las variables mencionadas y las características sociodemográficas de sus muestras.

Autores como Seligman (2011), Peterson (2006), Csikszentmihaly (1996), Alarcón (2002) y Arias (2016), plantean que, entre las principales características de la psicología positiva, compromiso, resiliencia, optimismo y aseguran que muchas están relacionadas a aspectos subjetivos como la felicidad, el bienestar, emociones positivas, la espiritualidad, y optimismo. Entre los postulados de estos autores se destaca el estudio de la felicidad y el bienestar y la comprobación de la hipótesis que afirmaba que a mayor felicidad mayor es el nivel de bienestar de la persona, lo que resulta una ventaja para la organización.

Los planteamientos realizados, son comprobados en los hallazgos obtenidos por Fonseca y Cruz (2019), al encontrar que existe correlación significativa y positiva entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico de los trabajadores, además se demuestra que un alto bienestar psicológico favorece tanto a la organización como al trabajador. Por otra parte, hacen referencia al involucramiento encontrando que las personas que establecen vínculos con la institución asumen mayor compromiso con la organización, destacan que también interviene el nexo que establecen con los demás miembros establecen un compromiso moral de gratitud lo que los lleva a comprometerse con los objetivos de la organización por sentirse parte de esta es decir interviene el factor moral.

De la misma manera Moccia (2016), encontró una relación significativa entre la felicidad y la satisfacción con el trabajo y se evidencio que el estado de bienestar del trabajador influye en el comportamiento organizacional. En este sentido, se destaca la importancia para la psicología positiva los sentimientos, actitudes o emociones positivas, además se ha demostrado que estos aspectos influyen de manera positiva en la empresa y sus colaboradores. Esto evidencia la importancia de que un empleado se sienta identificado con la institución para la cual labora, para ello es necesario que se sienta como miembro de ella, es decir

tenga sentido de pertenencia además derive en un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales.

Sin embargo, desde una perspectiva teórica Cuadra et al. (2015), señalan que el bienestar no depende tanto de la relación o influencia de otras variables de tipo externa como las acciones dirigidas por la empresa, establece como aspecto fundamental la subjetividad y percepción de cada sujeto hacia su labor, metas y objetivos propuestos en función de sus responsabilidades en el contexto laboral y sus objetivos personales. Sin embargo, se reconoce la influencia que tiene el trabajo en la salud, y que según la posibilidad que tenga la persona de alcanzar sus metas en el contexto laboral se ve incrementado en bienestar y por ende las emociones positivas surgen con mayor frecuencia.

Por su parte González et al. (2018), de igual manera obtuvieron resultados distintos al encontrar que las variables que más se relacionan a la cultura organizacional son los valores y creencias, actitud, identidad y aprendizaje organizacional. Señalan que variables propias de la psicología positiva como la felicidad están asociadas a las metas establecidas por la organización, destacan que estas deben ser claras y se requieren estándares altos de desempeño para que influya de manera positiva en la felicidad del trabajador.

Entre otros hallazgos relevantes se tiene los encontrados por Gómez, Meneses y Palacio (2017), al encontrar una correlación significativa entre variables de tipo positivo como la satisfacción laboral y el capital psicológico con el síndrome de Burnout, desde esta perspectiva se evidencia una exploración integral del ser humano en el contexto organizacional. Estos resultados evidencian que tanto aspectos positivos como negativos deben tenerse en cuenta, porque a mayor nivel de capital psicológico menor nivel de Burnout, pero también sucede a la inversa y una característica negativa puede afectar aspectos positivos.

Por su parte autores como Méndez (2019), profundizaron en evaluar la influencia que tienen las variables en la organización identificando que las características positivas que se puede desarrollar en el recurso humano como la creatividad, el nivel de rendimiento, la motivación en hacer las tareas permite obtener

trabajadores más efectivos, destaca que en cada persona se puede potenciar los aspectos positivos como la motivación y la satisfacción y a partir de ello general lealtad y sentido de pertenencia contribuyendo al crecimiento de la empresa.

En el ámbito organizacional son diversos los hallazgos que se pueden encontrar, lo que ha permitido demostrar el impacto de tener empleados satisfechos y motivados para la productividad en la organización, tomando en cuenta que un clima favorable mantiene a los empleados satisfechos y fomenta la pasión por el trabajo lo que a su vez aumenta el engagement, que favorece otras variables como el desempeño, por tal razón se manifiesta en la productividad de la empresa.

En este sentido existe una estrecha relación entre las variables y la influencia que tiene las características positivas para el logro de las organizaciones positivas, consideradas todas de gran importancia, aunque su relevancia quizás va a estar definitiva por las metas específicas de la organización

## **VII. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

En primer lugar, se tiene la evidencia encontrada sobre las aplicaciones de los aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional, se concluye que las organizaciones orientadas a este enfoque se basan en el funcionamiento saludable, encontrando que las variables de mayor interés están asociadas al bienestar de los trabajadores.

### **SEGUNDA**

A su vez, se concluye que entre las variables asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional se tiene el capital psicológico, por ser los recursos psicológicos los que mayor impacto tienen en los trabajadores, tanto de manera positiva como negativa. Por otra parte, esta variable puede ser desarrollada en pro del bienestar de los empleados y para favorecer el alcance de los objetivos.

### **TERCERA**

Del mismo modo, se concluye que, entre las metodologías asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional, corresponde al modelo HERO. En resumen, la salud individual y colectiva resulta de gran relevancia como uno de los principales aspectos positivos de aquellas organizaciones enfocadas en lograr un modelo positivo. Esta propuesta, aporta una guía a cómo alcanzar dicho objetivo, cuya validez se ha demostrado en las investigaciones desarrolladas a cabo en los últimos 21 años.

### **CUARTA**

Así mismo, la sistematización de los resultados encontrados permite concluir que la producción de estudios sobre la psicología positiva organizacional se ha incrementado considerablemente en los últimos 10 años, centrandose su interés en el continente europeo, no obstante, en países como Chile y Colombia también se evidencia un interés en profundizar y brindar aportes sobre esta variable. A nivel nacional, la producción de estudios sobre la problemática planteada es considerablemente menor en comparación a otras regiones, no obstante, el país

cuenta con teóricos como Arias y Alarcón que han dejado su huella en el estudio y aplicación de este enfoque.

#### QUINTA

Por último, los hallazgos y conclusiones encontrados en las investigaciones asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional, evidencian que en la actualidad representa una temática de gran importancia para investigadores como para las organizaciones que dan relevancia al recurso humano y reconocen su influencia para el alcance de los objetivos, siendo más relevante el bienestar de los trabajadores, por encima de los beneficios para la empresa, porque al final se obtendrán resultados óptimos.



## VIII. RECOMENDACIONES

### PRIMERA

Elaborar investigaciones enfocadas a desarrollar estrategias y métodos que faciliten la aplicación de los principales aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional.

Se recomienda, que se desarrollen investigaciones sistemáticas sobre los postulados de las teorías más relevantes en psicología positiva, desde la perspectiva organizacional.

### SEGUNDA

Elaborar un estudio que evidencie las variables fundamentales que deben ser consideradas en el contexto organizacional desde la perspectiva positiva de la psicología

Desarrollar un estudio correlacional para establecer las asociaciones entre variables correspondientes a los postulados de la psicología positiva y variables catalogadas como “negativas” que corresponden al contexto organizacional, como el síndrome de burnout.

### TERCERA

Fomentar el desarrollo de investigaciones orientadas a explorar la efectividad de las metodologías asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional.

Se recomienda, realizar estudios comparativos que evidencien la efectividad entre metodologías, con el objetivo de profundizar en los aportes de ambas y establecer similitudes, diferencias, debilidades y fortalezas de ambos postulados, como por ejemplo el modelo HERO vs. PERMA.

### CUARTA

Realizar estudios que evidencien los avances y cambios obtenidos en los aportes de la psicología positiva en el ámbito organizacional desde su origen hasta la actualidad.

A partir de la revisión realizada, se evidencia la necesidad de investigaciones en Latinoamérica, donde las condiciones laborales no resultan las más idóneas y

pueden estar afectando diversos aspectos de los trabajadores, quienes no solo pueden ser motivados a través del recurso monetario, la psicología positiva brinda otras herramientas para lograr esto.

#### QUINTA

A partir de los hallazgos encontrados se evidencia la necesidad de elaborar un plan de intervención enfocado en la evaluación y desarrollo del capital psicológico como objetivo central de la implementación en organizaciones saludables, que centran sus objetivos en el bienestar de los trabajadores. Es importante que los objetivos se desarrollen desde una perspectiva holística e integral, es decir que, aunque se base en la psicología positiva no descuide elementos que ponen en riesgo la salud y felicidad de los trabajadores.

Fomentar la implementación del enfoque de la psicología positiva en los contextos organizacionales, esto resulta un objetivo alcanzable que además conlleva a obtener resultados efectivos, al mejorar la calidad de vida laboral las empresas se benefician, por lo que resulta una inversión rentable que impacta de manera positiva en el recurso humano y mejora sus potencialidades, lo que garantiza el alcance de objetivos organizacionales

## REFERENCIAS

- AEPSAL. (22 de enero de 2018). VI Encuesta Adecco La Felicidad en el Trabajo. *Asociación de especialistas en prevención y salud laboral*.  
<https://www.aepsal.com/vi-encuesta-adecco-felicidad-en-el-trabajo/>
- Andina. (01 de mayo de 2018). Día del Trabajo: el 74% de peruanos cambiaría de empleo para ser más feliz. *Agencia peruana de noticias*.  
<https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-trabajo-74-peruanos-cambiar-ia-emp-leo-para-ser-mas-feliz-708538.aspx>
- Alarcón, R. (2002). *Estudios de psicología Latinoamericana*. Editorial Universitaria.
- Aranda, E. (2016). *La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones* [Tesis de Título, Universidad Militar Nueva Granada].  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15964/ArandaLeytonEdgar2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arias Gallego, W. (2015). Conducta Prosocial y Psicología Positiva. *Avances En Psicología*, 23(1), 37-47.  
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.169>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Editorial Episteme.
- Arias, W., Huamani, J., & Espiñeira, E. (2017). Representación de la Psicología Positiva en el Perú: un estudio bibliométrico en diez revistas científicas

- peruanas del 2000 al 2016. *Guillermo de Ockham*, 15(2), 1-35.  
<https://doi.org/10.21500/22563202.3276>
- Arias, W. (2016). ¿Es la psicología positiva presentista? Breve revisión de las críticas a la psicología positiva a la luz de la historia de la psicología y la epistemología. *Revista Peruana de Historia de la Psicología*, 2, 93-110.  
[https://www.researchgate.net/publication/315028270\\_ES\\_LA\\_PSICOLOGIA\\_POSITIVA\\_PRESENTISTA\\_BREVE\\_REVISION\\_DE\\_LAS\\_CRITICAS\\_A\\_LA\\_PSICOLOGIA\\_POSITIVA\\_A\\_LA\\_LUZ\\_DE\\_LA\\_HISTORIA\\_DE\\_LA\\_PSICOLOGIA\\_Y\\_LA\\_EPISTEMOLOGIA](https://www.researchgate.net/publication/315028270_ES_LA_PSICOLOGIA_POSITIVA_PRESENTISTA_BREVE_REVISION_DE_LAS_CRITICAS_A_LA_PSICOLOGIA_POSITIVA_A_LA_LUZ_DE_LA_HISTORIA_DE_LA_PSICOLOGIA_Y_LA_EPISTEMOLOGIA)
- Arias, F. (2015). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, 6ta Edición.
- Avanzas, P., Bayes, A., Pérez, L., Sanchis, J., & Heras, M. (2011). Consideraciones éticas de la publicación de artículos científicos. *Revista Española de Cardiología*, 64(5), 427-429.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Metaanálisis del impacto del capital psicológico positivo en las actitudes, comportamientos y desempeño de los empleados. *Desarrollo de recursos humanos trimestralmente*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bañuelos, A., Palací, F., & Castaño, M. (2016). ¿Podemos apasionarnos por el trabajo? Una revisión de la pasión por el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 165-169. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1172.pdf>
- Botella, J., & Zamora, A. (2017). El meta-análisis: una metodología para la investigación en educación. *Educación XX1*, 20(2), 17-38.  
<https://doi.org/10.5944/educXX1.18241>

- Cabezudo, M., & García, R. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía]. <http://repositorio.unia.edu.pe/bitstream/unia/61/1/Informe%20de%20Tesis%20de%20Melissa%20Cabezudo%20-%202016%20corregido.pdf>
- Cuadra, D., Jorquera, R., & Pérez, M. (2015). Las teorías subjetivas del profesor acerca de su salud laboral: Implicancias en la promoción de la salud preventiva en el trabajo docente. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 1-6. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100002>
- Cruz, A., & Díaz, M. (2019). Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu. *Universidad de La Habana* (288), 159-173. <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n288/0253-9276-uh-288-159.pdf>
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creatividad. El flujo y la psicología del descubrimiento y la invención*. Paidós.
- Concepción, D., Ernesto, G., García, R., & Miño, J. (2019). Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral. *Revista Científica de la UCSA*, 6(1), 76-87. [https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006\(01\)076-087](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006(01)076-087)
- Diehl, L., & Marin, A. (2016). Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 7(2), 64-85.

- Dominguez, R., & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Espinoza, E. (2019). El problema de investigación. *Conrado*, 14(64), 22-32. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000400022](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400022)
- Fernández, J., Zafra, J., Goicochea, S., Peralta, A., & Rondon, T. (2019). Aspectos básicos sobre la lectura de revisiones sistemáticas y la interpretación de meta-análisis. *Acta Médica Peruana*, 36(2), 159-169. <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v36n2/a13v36n2.pdf>
- Fernandez, L., & Vilariño, M. (2018). Historia, investigación y discurso de la Psicología Positiva: Un abordaje crítico. *Terapia Psicológica*, 36(2), 123-133. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082018000200123>
- Fondon , A., Tobar , L., & Ahumada, E. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. *Espacios*, 40(37). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/a19v40n37p20.pdf>
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacon, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología (PUCP)*, 37(1), 7-29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56, 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

- García, J. (2015). Psicología Positiva, Bienestar y Calidad de Vida. *En claves del pensamiento*, 8(16), 13-29.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1411/141132947001.pdf>
- Gómez, G., Meneses, A., & Palacio, M. (2017). Satisfacción laboral y capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2), 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- González, M., Piza, N., & Sánchez, P. (2020). La psicología positiva como recurso en la atención del adulto mayor. *Conrado*, 16(72), 109-115.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100109&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100109&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- González, W., Bastidas, C., Figueroa, H., Christian, Z., & Matabamchoy, Z. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200-214.  
<https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- Guirao, S. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2).  
<https://doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Hernández, R., Fernández, C., & Bartista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill.
- Herrera, J., Guevara, G., & Munster, H. (2015). Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teóricometodológico. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(2), 1-12.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v17n2/GME13215.pdf>

- Méndez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37).  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.  
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Molina, L., Briones, I., & Arteaga, H. (2017). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 498-510.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 186-186.  
<https://doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.  
<https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/2936>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U.  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>



Organización de las Naciones Unidas. (20 de marzo del 2017). *La ONU celebra el Día Internacional de la Felicidad.*

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/la-onu-celebra-el-dia-internacional-de-la-felicidad/>

Osses, S., Sánchez, I., & Ibañez, F. (2006). Investigación cualitativa en educación. Hacia la generación de teoría a través del proceso analítico. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 32(1).

<https://doi.org/10.4067/S0718-07052006000100007>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Peterson, C. (2006). (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.

Polo, J., Palacio, J., De Castro, A., & Mebarak, M. (2013). Riesgos psicosociales: La psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 29(3), 561-574.

[https://www.researchgate.net/publication/260285363\\_Riesgos\\_psicosociales\\_La\\_psicologia\\_organizacional\\_positiva\\_como\\_propuesta\\_de\\_promocion\\_prevenccion\\_e\\_intervencion](https://www.researchgate.net/publication/260285363_Riesgos_psicosociales_La_psicologia_organizacional_positiva_como_propuesta_de_promocion_prevenccion_e_intervencion)

PRISMA-P Group, Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Stewart, L. (2016). Ítems de referencia para publicar Protocolos de Revisiones Sistemáticas y Metaanálisis: Declaración PRISMA-P 2015. *Revista Española de Nutrición Humana y Dietética*, 20(2), 148-160.

<https://doi.org/10.14306/renhyd.20.2.223>

- Rendon, R., Pérez, M., Hernandez, H., & Aslan, J. (2017). Modelos multidimensionales del bienestar en contextos de Enseñanza-Aprendizaje: una revisión sistemática. *Ecos de la Academia*, 6(3), 1-15. <http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/ecosacademia/article/view/186>
- Rodriguez , C., Ramirez, R., Fernandez , M., & Bustos, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 123-133. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Salanova , M. (2012). Success breeds success, especially when self-efficacy is related to an internal attribution of causality. *Estudios de Psicología*, 33, 151-165.[http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012\\_Salanova-Mart%C3%ADnez-Llorens.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012_Salanova-Mart%C3%ADnez-Llorens.pdf)
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184. <http://www.papelesdelpsicologo.es/English/2773.pdf>
- Salessi, S., & Vaamonde, J. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. Prentice Hall.
- Sánchez, Á. (2015). *Modelo HERO. Intervenciones Positivas en las organizaciones: Mindfulness e Indagación Apreciativa [Tesis de Grado, Universidad Jaume I]*.

[http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/136905/TFG\\_2014\\_S%c3%a1nchezJim%c3%a9nezA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/136905/TFG_2014_S%c3%a1nchezJim%c3%a9nezA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, J., & Sánchez, R. (2019). Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v9n18/1390-6291-Retos-9-18-000259.pdf>

Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. Bailen.

Silamani , A. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2). <https://doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>

Shonfeld, F., & Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>

Sobrido, M., & Rumbo, J. (2018). La revisión sistemática: pluralidad de enfoques y metodologías. *Enfermería Clínica*, 28(6), 387-393. <https://www.researchgate.net/publication/328574524>

Tamayo, & Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* . DF.: Limusa.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.

Tripiana, J., & Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *anales de psicología*, 31(2). <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561>

- Unda, F., & Lupano, M. (2020). Virtuosidad en organizaciones escolares asociada al liderazgo autentico de sus autoridades. *Revista de ciencias sociales y humanidades CAKIÑAN*(11), 57-69.  
<https://doi.org/10.37135/chk.002.11.04>
- Velásquez, J. (2015). Una Guía Corta para Escribir Revisiones Sistemáticas de Literatura Parte 4. *Dyna*, 82(190), 9-12.  
<https://doi.org/10.15446/dyna.v82n190.49511>
- Vestena, J., & Díaz, B. (2018). Revisión Narrativa: elementos que la constituyen y sus potencialidades. *Journal of Nursing and Health*, 8(1), 1-3.  
<https://doi.org/10.15210/jonah.v8i1.13654>
- Zanotti , M., & De Andrade, A. (2019). Influência da Carreira e do Capital Psicológico em Aspectos de Vida e Trabalho. *Psico-USF*, 24(1), 55-67.  
<https://www.scielo.br/j/pusf/a/yvQR5XnnvmSX34gtC7rwzRk/?lang=pt&format=pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia para revisiones sistemáticas

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE DE ESTUDIO		MÉTODO
	GENERAL	VARIABLE		DISEÑO
	Especificar de los principales aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional, a partir de la literatura científica a nivel mundial, entre los años 2000 al 2021.	Psicología Positiva		No experimental
	ESPECÍFICOS	TÉRMINOS DE BÚSQUEDA		TIPO
		BASE DE DATOS	BOLEANOS	Revisión Sistemática
				CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN
¿Cuáles son las aplicaciones de los principales aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional, a partir de la literatura científica a nivel mundial, entre los años 2000 y 2021?	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Describir las variables asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional.</li> <li>-Describir las metodologías asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional.</li> <li>-Realizar una sistematización de los resultados encontrados en las investigaciones asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional.</li> <li>-Analizar los hallazgos y conclusiones encontrados en las investigaciones asociadas a los principales aportes de psicología positiva en el contexto organizacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Scopus</li> <li>-Science Direct</li> <li>-EBSCO</li> <li>-Proquest, Web of</li> <li>-Science</li> <li>-Psicodoc</li> <li>-SciELO</li> <li>-Redalyc.</li> </ul>	AND, OR, NOT	<p><b>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Investigaciones empíricas publicadas en revistas científicas entre los años 2000 – 2021</li> <li>-Investigaciones ejecutadas en idioma inglés, portugués y español</li> <li>-Investigaciones publicadas en revistas establecidas en las bases de datos.</li> <li>-Investigaciones publicadas en revistas con índice de impacto que figuren en el ranking de Scimago en Q1, Q2, Q3 ó Q4.</li> </ul> <p><b>CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Investigaciones teóricas.</li> <li>-Investigaciones sin fundamento empírico</li> <li>-Investigaciones duplicadas</li> <li>-Resumen de congresos, tesis y ponencias</li> <li>-Artículos publicados antes del año 2000</li> </ul>

## Anexo 2. Matriz de Categorización

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	RELACIÓN CON LA CATEGORÍA	REFERENCIAS	BASE DE DATOS
¿Cuáles son las aplicaciones de los principales aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional, a partir de la literatura científica a nivel mundial, entre los años 2000 y 2021?	Psicología Positiva	Capital Psicológico	Estados psicológicos con desarrollo positivo individual conformado por la autoeficacia que promueve el compromiso y la realización de tareas que represente un gran esfuerzo con la finalidad de conseguir el éxito (Rodríguez, Ramírez, Fernández, & Bustos, 2018)	Rodríguez, C., Ramírez, R., Fernández, M., & Bustos, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. <i>Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</i> , 34(3), 123-133. <a href="http://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a15">http://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a15</a>	
		Bienestar	Percepción en cuanto a la satisfacción con varios aspectos de la vida como la familia el trabajo, los vínculos sociales (García, 2015)	García, J. (2015). <i>Psicología Positiva, Bienestar y Calidad de Vida</i> . En claves del pensamiento, 8(16), 13-29. <a href="https://www.redalyc.org/pdf/1411/141132947001.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/1411/141132947001.pdf</a>	-Scopus -Science Direct -EBSCO
		Salud	Tratar a las personas desde la salud y no como se viene haciendo con los métodos tradicionales de la psicología que se enfoca en la enfermedad, de igual manera se propone desde un enfoque positivo que la intervención debe desarrollarse desde la solución y no enfocarse en el problema (Alarcón, 2002).	Alarcón, R. (2002). <i>Estudios de psicología Latinoamericana</i> . Lima: Editorial Universitaria.	-Proquest, Web of -Science -Psicodoc -Scielo -Redalyc.
		Liderazgo Transformacional	Aportan beneficios al comportamiento organizacional, siendo de beneficio para fomentar los trabajos en equipo, lograr y mantener la cohesión grupal, además de incrementar la capacidad de resolver conflictos (Arias Gallego, 2015).	Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. <i>Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</i> , 32(3), 135-143. <a href="https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003">https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003</a>	

### Anexo 3. Sistematización de Información de artículos

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
1	Revista CES Psicología <a href="http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v12n2/2011-3080-cesp-12-02-126.pdf">http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v12n2/2011-3080-cesp-12-02-126.pdf</a>	<a href="https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9">https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9</a>	<b>Q4</b>	Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización	Fonseca Jessika y Cruz Christian	2019	México / Colombia	Especificar la dirección de esta relación entre el BS y el CO para ello las variables en una muestra de trabajadores de una organización educativa pública en México	Compromiso Organizacional para evaluar el CO y el módulo básico del Bienestar Autor reportado (BIARE)	Investigación cuantitativa transversal comparativo	230 trabajadores	A mayor nivel del compromiso familiar se incrementa el nivel de BS,
2	Revista Signos <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560459866002">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560459866002</a>	<a href="https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02">10.15332/s2145-1389.2018.0002.02</a>	<b>Q2</b>	La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización	Salazar José	2018	México	Establecer la relación entre el apoyo organizacional percibido y dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, con el bienestar subjetivo	El Apoyo Organizacional Percibido ( $\alpha = 86$ ) se midió con la escala reducida de 8 ítems de Eisenberger Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL), escala de compromiso laboral de Utrech Cuestionario de Orientación hacia la Vida (Orientation to Life Questionnaire, OLQ) de Antonovsky	Investigación tipo Cuantitativa	1255 trabajadores	Los factores del trabajo asociados a la calidad de vida resultan predictores del bienestar subjetivo
3	Interdisciplinaria <a href="http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1668-70272018000100009&amp;lang=es">http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1668-70272018000100009&amp;lang=es</a>	<a href="https://doi.org/10.16888/interd.2018.35.1.9">10.16888/interd.2018.35.1.9</a>	<b>Q3</b>	Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas	Lupano María Y Castro Alejandro	2018	Argentina	Validar un instrumento destinado a la evaluación de virtudes organizacionales en población argentina. - Analizar, mediante un modelo de ecuaciones estructurales, si existe influencia directa de las virtudes organizacionales sobre los niveles de satisfacción laboral y de ésta sobre los niveles de compromiso organizacional.	el Inventario de Virtudes Organizacionales (IVO), la Escalade Compromiso Organizacional, el Cuestionario de Estrés Laboral, la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), la Escala de Bienestar Laboral (BIEN T)	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	569 empleados	Las virtudes personales que posee el trabajador influyen sobre el compromiso organizacional y su vez sobre el performance
4	Estudios Sobre educación <a href="https://search.proquest.com/openview/e73e6949a5f43459d60a33da552602e8/1?pq-origsite=gscholar&amp;cbl=1216371">https://search.proquest.com/openview/e73e6949a5f43459d60a33da552602e8/1?pq-origsite=gscholar&amp;cbl=1216371</a>	<a href="https://doi.org/10.15581/04.39.267-295">10.15581/04.39.267-295</a>	<b>Q3</b>	Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática	Visozo Carmen	2020	España	Revisar los estudios sobre el capital psicológico en el profesorado	operadores boléanos Diagrama de flujo criterios de inclusión	Investigación tipo Cualitativa – Revisión sistemática	39 artículos	Relación entre capital psicológico la salud y desempeño de los trabajadores ha incrementado la producción de artículos sobre esta temática en el profesorado

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
5	Interdisciplinaria <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18066677017">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18066677017</a>	<a href="https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.17">https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.17</a>	Q3	La competencia emocional como predictora de la felicidad en trabajadores sociales	Millá; Orgambide; Domínguez; Martínez-	2021	Argentina	Evaluar el rol predictor de las dimensiones de la inteligencia emocional (atención emocional, claridad emocional y reparación de las emociones) sobre la felicidad subjetiva percibida en una muestra de estudiantes de Trabajo Social de una universidad pública del sur de España	Trait Meta-MoodScale (TMMS)	Investigación cuantitativa correlacional	187 participantes	Relación Significativa y positiva entre dos de las dimensiones de la inteligencia emocional (claridad, reparación) y la felicidad subjetiva.
6	Revista Venezolana de Gerencia <a href="https://www.redalyc.org/iats/Repos/290/29063559004/html/index.html">https://www.redalyc.org/iats/Repos/290/29063559004/html/index.html</a>	<a href="https://doi.org/10.37960/rvg.v25i9.0.32393">https://doi.org/10.37960/rvg.v25i9.0.32393</a>	Q3	"Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables	Sierra Devinson, Padilla Myriam, Perdomo Martha y García Melchor	2020	Colombia	Realizar una revisión sobre la relación entre felicidad y bienestar tomando como contextos al ámbito laboral	software Atlas ti V7 Método Delphi	Investigación cuantitativa tipo Revisión Sistemática	14 artículos	El estudio de la felicidad se ha extendido a otros campos de aplicación como el organizacional
7	Espacios <a href="http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf">http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf</a>	No específica	Q3	Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura	Pineda y Cortes	2018	Colombia	Comprender la adaptación al cambio en el ámbito organizacional	operadores lógicos NEAR y AND Criterios de inclusión	Investigación cuantitativa tipo Revisión Sistemática	78 artículos a	Se tiene una serie de factores que intervienen de manera positiva o negativa en la adaptación al cambio,
8	Innovar <a href="https://www.redalyc.org/pdf/818/81828692004.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/818/81828692004.pdf</a>	No específica	Q3	Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica	Romero Joaquín, Matamoros Santiago y Campos Carlos	2013	Colombia	Realizar una revisión bibliográfica sobre el cambio organizacional	No específica	Investigación cuantitativa tipo Revisión Sistemática	167 artículos	Se encuentra una relación entre enfoque, cada uno de estos posee una perspectiva que responde a modelos diferenciados



(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
9	Revista Venezolana de Gerencia <a href="https://www.re-dalyc.org/articulo.oa?id=29063559004">https://www.re-dalyc.org/articulo.oa?id=29063559004</a>	No especifica	Q3	"Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables	Jiménez, Ortiz, Monsalve, Gómez	2020	Colombia	Identificar Cuáles son las variables asociadas al concepto de felicidad	No especifica	Su enfoque es hermenéutico, la metodología es de tipo cualitativo documental	14 artículos	Los resultados arrojan una prevalencia de estudios cualitativos, donde todos los modelos están asociados a 51 variables. Posterior se realizó una depuración pasar a 25 categorías, justificando la creación de un modelo de indexación de felicidad y el bienestar laboral en organizaciones.
10	Frontiers in Psychology <a href="https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.669524/full">https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.669524/full</a>	<a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.669524">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.669524</a>	Q2	Positive Psychological Capital as a Predictor of Satisfaction With the Fly-In Fly-Out Model	Siares, Pereira y Goncalves	2021	Portugal	Probar la aplicabilidad del capital psicológico positivo (PsyCap) a los flexpatriados FIFO portugueses.	Encuesta JS desarrollada por Spector (1985) Cuestionario PsyCap desarrollado por Luthans et al. (2007a)	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	143 trabajadores	Existe una correlación positiva entre los padres flexibles de FIFO, PsyCap y JS. Además, los resultados señalaron que la micro intervención mejorada FIFO Flex patria PsyCap,
11	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://scielo.iecsielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622015000300005&amp;lang=es">https://scielo.iecsielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622015000300005&amp;lang=es</a>	<a href="https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.002">https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.002</a>	Q2	Factores personales de la creatividad: un metaanálisis de segundo orden	Da Costa Silvia, Páez Dario, Sánchez Flor, Garaigordobil Maite, Gondim Sonia	2015	España	Realizar un metaanálisis de segundo orden	meta-análisis	Investigación cuantitativa-metaanálisis	No Especifica	Se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y la creatividad, mayor asociación con la empatía, apertura de experiencia y expresión de emociones
12	Universitas Psychologica <a href="http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1657-92672014000100009&amp;lang=es">http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1657-92672014000100009&amp;lang=es</a>	<a href="https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPS13-1.slcp">DOI:10.11144/Javeriana.UPS13-1.slcp</a>	Q3	Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios	Sanin Alejandro y Salanova Marissa	2014	Colombia	Analizar cómo la satisfacción laboral media las relaciones entre el crecimiento psicológico (apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad) y el desempeño laboral (extrarrol, intrarrol y cumplimiento de normas), evaluado este último por los jefes.	Escala de Desarrollo Psicológico (EDEPSI) Escala General de Satisfacción Laboral (EGSL) Escala de Evaluación el Desempeño (EED)	Investigación cuantitativa- de campo de tipo descriptiva	731 empleados	Se encontró asociación con la satisfacción laboral, la apertura al cambio y el nivel de desempeño,

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
13	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://scielo.icsii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622018000300001">https://scielo.icsii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622018000300001</a>	<a href="https://dx.doi.org/10.5093/iwop2018a15">https://dx.doi.org/10.5093/iwop2018a15</a>	Q2	Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria	Rodríguez Caludio, Ramírez Raul, Fernández Manuel y Bustos Claudio	2018	España	Realizar un análisis de la relación multivariante entre el apoyo (soporte) organizacional percibido y algunas dimensiones de la calidad de vida relacionada con el trabajo, con el bienestar subjetivo y, al mismo tiempo, constructos relevantes derivados de la psicología organizacional positiva, como el compromiso laboral y el sentido de coherencia	Cuestionario PCQ (Psychological Capital Questionnaire escala de Motowidlo y Van Scotter	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	128 trabajadores	Relación parcial entre las variables
14	Revista Venezolana de Gerencia <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29026923007">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29026923007</a>	<a href="https://doi.org/10.31876/revista.v18i62.12883">DOI:10.31876/revista.v18i62.12883</a>	Q3	Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en PYMES colombianas	Contreras, Francoise; Juárez, Fernando	2013	Venezuela	Explorar la relación entre motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de flow	Test de Orientación Vital Revisado (LOT-R) us, 2002). Escala de Autoeficacia Generalizada (EAG) Escala de Esperanza Estado Escala de Resiliencia (RS) Inventario de Prácticas de liderazgo (IPL)	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	65 participantes	La dimensión con menor puntuación en los sujetos con alto nivel de capital psicológico corresponde al optimismo,
15	Innovar <a href="http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&amp;pid=S0121-50512018000200067#:~:text=The%20results%20proved%20that%20psychological,psychological%20capital%20on%20turnover%20intention.">http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&amp;pid=S0121-50512018000200067#:~:text=The%20results%20proved%20that%20psychological,psychological%20capital%20on%20turnover%20intention.</a>	<a href="https://doi.org/10.1544/6/innovar.v28n68.70472">https://doi.org/10.1544/6/innovar.v28n68.70472</a>	Q3	The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention	Celik Mazlum	2018	Turquía	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores	Escala de capital psicológico Escala de intención de rotación	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	719 empleados	Se tiene que los niveles de estrés influyen en el capital psicológico
16	Interciencia <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33942541002">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33942541002</a>	No específica	Q2	Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Veloso Alejandro, Cuadra Francisco, Gil Álvaro, Quiroz Sebastián	2015	Venezuela	Valorar la eficacia de una intervención, basada en psicología positiva y habilidades sociales, sobre satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Escala de Satisfacción Vital Escala Monoítem, Cuestionario de Clima Organizacional	Investigación tipo Cuantitativa de tipo experimental	27 trabajadores	Se evidenció efectividad en la aplicación del programa mejorando las habilidades sociales, el clima organizacional y los niveles de satisfacción

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TÍTULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
17	Revista Mexicana de Psicología <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243056043007">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243056043007</a>	No específica	Q4	El papel moderador de la resiliencia entre situaciones de demandas de rol laboral y de malestar autopercebido	Soler María, Fernández María y Meseguer Pedro	2016	México	Analizar el papel moderador de la resiliencia entre las demandas de rol y el malestar autopercebido	FPSICO para medir el conflicto y la ambigüedad de rol, cd-risc para calcular la resiliencia, y ghq-12 para estimar el malestar auto percibido de los participantes	Investigación tipo Cuantitativa	238 trabajadores	Se encontró que la resiliencia influye de manera positiva en la salud
18	Interciencia <a href="https://www.redalyc.org/iatsRepo/339/33957918004/33957918004.pdf">https://www.redalyc.org/iatsRepo/339/33957918004/33957918004.pdf</a>	No específica	Q3	Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas	Cuadra Alejandro, Sjöberg Oscar, Beyle Christian, Veloso Constanza, Leiva Juan, Muñoz Cristian y Mally Ivan	2018	Chile	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores	Adaptación española del Cuestionario PCQ de Azanza escala de Piccolo Escala de Satisfacción Vital de Diener	Investigación tipo Cualitativa	505 personas	El capital psicológico presenta una correlación significativa con las variables satisfacción y el nivel de compromiso
19	Contaduría y Administración <a href="http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0186-1042202000200009&amp;lng=en&amp;nrm=iso&amp;tlng=en">http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0186-1042202000200009&amp;lng=en&amp;nrm=iso&amp;tlng=en</a>	<a href="https://doi.org/10.22201/ica.24488410e2020.1976">https://doi.org/10.22201/ica.24488410e2020.1976</a>	Q3	Innovative behavior in individuals and work groups: Influence of collective psychological capital, strategic directionality and the ability to reach agreements	Mora Ronald y Solís Martin	2020	México	Analizar la relación entre el capital psicológico y el desempeño contextual,	Escala propuesta por Walumbwa	Investigación tipo Cualitativa - Exploratorio	231 empleados	Se comprobó que el capital psicológico que presente el equipo de trabajo influye de manera positiva en las actitudes innovadoras
20	Anales de Psicología <a href="https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0212-97282014000200020">https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0212-97282014000200020</a>	<a href="https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.161251">https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.161251</a>	Q3	El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional	Meseguer mariano, Soler María y García Mariano	2014	España	Analizar el papel moderador de la autoeficacia profesional entre el acoso laboral y la salud auto percibida	Escala NAQ para la medida del acoso laboral, el cuestionario de salud GHQ-12 y la subescala de autoeficacia profesional del MBI	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	772 trabajadores	La autoeficacia profesional permite tener una percepción real y equilibrada ante situaciones de acoso
21	Anales de Psicología Scielo <a href="https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0212-97282017000300029&amp;lang=es">https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0212-97282017000300029&amp;lang=es</a>	<a href="https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571">https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571</a>	Q3	Compromiso con el trabajo y rendimiento en el trabajo: el papel moderador del apoyo organizacional percibido	Guo Yongxing, Du Hongfei, Xie Baoguo y Mo Lei	2017	China	Examinar si la relación entre compromiso con el trabajo y el rendimiento en los objetivos de las tareas está moderada por el apoyo perceptivo de la organización (APO).	Escala de compromiso laboral de Utrecht subescala de cinco ítems de Aprobación / Reconocimiento / Influencia de la Encuesta de apoyo organizacional percibido	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	1049 empleados	El nivel de compromiso incrementa el rendimiento

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
22	Revista Venezolana de Gerencia <a href="https://produccioncientificailuz.org/index.php/vg/article/view/31391">https://produccioncientificailuz.org/index.php/vg/article/view/31391</a>	<a href="http://dx.doi.org/10.37960/revista.v25i89.31391">http://dx.doi.org/10.37960/revista.v25i89.31391</a> 1	Q3	El poder y compromiso: intención de cumplimiento tributario	arberan Nancy, Bastidas Tomas, Romero Manuel y Peña Miguel	2020	Ecuador / Venezuela	Determinar la relación entre el compromiso y el poder las autoridades con la intención del cumplimiento tributario	Se utilizaron técnicas multivariantes basadas en medidas de correlación	Investigación tipo Cuantitativa Correlación y corte transversal	383 microempresas	El nivel de compromiso influye en la intención de cumplimiento tributario
23	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://scielo.ieci.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622014000300004&amp;lang=es">https://scielo.ieci.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622014000300004&amp;lang=es</a>	<a href="https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.003">https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.003</a>	Q4	La cultura del aprendizaje y los procesos de gestión del conocimiento: ¿En qué medida se relacionan de manera efectiva?	Susana Schmitza,b, Teresa Rebeloa, Francisco J. Graciac, and Inés Tomásc	2014	España	Proporcionar apoyo empírico para la relación entre la cultura de aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, y más concretamente sobre el grado en que la cultura de aprendizaje es capaz de predecir los procesos de GC.	OLC - Cuestionario de cultura de aprendizaje organizacional KMQ - Cuestionario de gestión del conocimiento	Investigación tipo Cuantitativa Correlacional	50 empresas	Relación positiva entre los constructos evaluados
24	Psicología: Teoría e Pesquisa <a href="https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-37722010000300018&amp;lang=es">https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0102-37722010000300018&amp;lang=es</a>	<a href="https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000300300018">https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000300300018</a>	Q3	Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade	Campos Marina y Torres María	2010	Brasil	Identificar el impacto de las configuraciones de poder organizacional y las características de personalidad de los Cinco Grandes	Escala de Bienestar Personal en Organizaciones, Escala de Entornos de Poder Organizacional e Inventario Reducido de los Cinco Factores de Personalidad (ICFP-R)	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	319 trabajadores	El bienestar se relaciona de manera positiva con la autonomía,
25	Revista Venezolana de Gerencia <a href="https://www.redalyc.org/iatsRepo/290/29060499013/index.html">https://www.redalyc.org/iatsRepo/290/29060499013/index.html</a>	<a href="https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640">https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640</a>	Q4	Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud	Pizarro Jenny, Fredes Daillet, Inostroza Carolina y Torreblanca Elisa	2019	Chile	Explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de Flow, en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) de la ciudad de Iquique.	Escala del Estado de Flujo Escala de Motivación Auto percibida Escala de Satisfacción Laboral (NTP 394)	Investigación de tipo cuantitativa transversal comparativo	214 funcionarios	Un estado del flow positivo, influye en el funcionamiento organizacional

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
26	Acta Colombiana de Psicología <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822602006">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822602006</a>	No específica	Q3	Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional	Delgado Leonor y Castañeda Delio	2011	Colombia	Diseñar un modelo de ecuaciones estructurales para identificar las relaciones entre el capital psicológico (optimismo, esperanza, resiliencia y auto-eficacia) y la conducta de compartir conocimiento	PCQ (PsyCap Questionnaire) subescala para medir la conducta de compartir conocimiento	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	137 profesionales empleados	El capital psicológico correlaciona con la variable compartir conocimiento,
27	Contaduría y administración <a href="http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0186-1042202000020009&amp;lang=es">http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0186-1042202000020009&amp;lang=es</a>	<a href="https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1976">https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1976</a>	Q3	Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos	Mora Ronald y Solís Martin	2020	Costa Rica	Analizar el efecto mediador del capital psicológico y del acuerdo de grupo en la relación entre la direccionalidad estratégica con el comportamiento innovador tanto del individuo como del grupo de trabajo	Entrevista Cognitiva	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	231 sujetos	Altos niveles de capital psicológico influyen en la capacidad de innovación
28	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://scielo.iepsci.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622019000300002&amp;lang=es">https://scielo.iepsci.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622019000300002&amp;lang=es</a>	<a href="https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a18">https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a18</a>	Q3	Autoeficacia profesional y satisfacción laboral: el papel mediador del diseño del trabajo	Bargsted Mariana, Ramírez Raul y Yeves Jesus	2019	Chile	Investigar el rol mediador de las características del diseño del trabajo (características de tarea, conocimiento, sociales y físicas) en la relación entre autoeficacia profesional y satisfacción laboral.	Versión en español de la Escala de Eficacia Profesional Versión en español del Job Descriptive Index (JDI)	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	353 trabajadores	La autoeficacia se ve influenciadas por las características propias de la tarea,
29	Revista de la Facultad de Medicina <a href="http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0120-00112019000400607&amp;lang=es">http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0120-00112019000400607&amp;lang=es</a>		Q4	Ocupación y correlación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en egresados universitarios	Páez Marta y Castaño José	2019	Colombia	Indagar sobre la ubicación laboral y la relación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento del estrés en egresados de una universidad de Manizales	Cuestionario TMMS-24 sobre inteligencia emocional y el cuestionario CRI-Y sobre estrategias de afrontamiento del estrés	Diseño analítico de sección transversal.	149 participantes	La inteligencia emocional, favorece la percepción de la dinámica laboral fomentando la calidad de vida

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
30	Frontiers in Psychology <a href="https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.617023/full">https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.617023/full</a>	<a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.617023">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.617023</a>	Q2	Mitigating Effect of Psychological Capital on Employees' Withdrawal Behavior in the Presence of Job Attitudes: Evidence From Five-Star Hotels in Malaysia	Zhen, Zuraina Wei, Choo y Abdul	2021	China	Examinar el impacto del capital psicológico (PsyCap), el compromiso organizacional (OC) y la satisfacción laboral (JS) en la intención de rotación entre los empleados del hotel.	Medición de JS se derivó de Weiss et al. (1967) herramienta de 24 ítems propuesta por Luthans et al. (2007a)	Estudio correlacional	228 empleados	Existe un impacto significativo y negativo de PsyCap en la intención de rotación de los empleados y esta correlación está parcialmente mediada por dos actitudes laborales.
31	Contaduría y administración <a href="http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1142">http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1142</a>	No específica	Q3	Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo	Díaz Francisco. y Carrasco Moises.	2018	Chile	Identificar los factores de clima laboral y riesgos psicosociales y la manera como estos afectan a la felicidad organizacional.	La Escala de Felicidad Subjetiva Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)	Investigación tipo Revisión Sistemática	107 trabajadores	Niveles altos de felicidad mejoran el desempeño de los trabajadores
32	Revista Electrónica Educare <a href="https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1409-42582020000100370&amp;lng=en&amp;nrm=iso">https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1409-42582020000100370&amp;lng=en&amp;nrm=iso</a>	<a href="http://dx.doi.org/10.15359/ree-24-1.19">http://dx.doi.org/10.15359/ree-24-1.19</a>	Q3	Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo	García Diego, Soler María, Achar Lourdes Cobo Rubia.	2019	Costa Rica	Determinar el efecto del programa basado en psicología positiva sobre el bienestar psicológico de personas actoras educativas antes de la intervención basada en fortalezas del carácter y analizar las relaciones entre bienestar psicológico y las fortalezas del carácter luego de la aplicación del programa.	Escala de bienestar psicológico BIEPS-A sub escalas de fortalezas del carácter	Investigación tipo Cuantitativa	61 sujetos	El programa incremento los niveles de bienestar y la fortaleza de carácter
33	Revista colombiana de psicología <a href="http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n1/0121-5469-rcps-28-01-49.pdf">http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n1/0121-5469-rcps-28-01-49.pdf</a>	<a href="https://doi.org/10.15446/rcps.v28n1.66462">doi:https://doi.org/10.15446/rcps.v28n1.66462</a>	Q3	El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú	Bayona Hugo., Guevara Luis.	2019	Perú	Evaluar la relación existente entre el capital psicológico positivo y las conductas discrecionales en el trabajo en trabajadores peruanos	Versión en español del cuestionario elaborado por Luthans, Avolio y Avey Counterproductive Work Behavior Checklist (ccp-c)	Investigación tipo Cualitativa	137 trabajadores de diversas organizaciones de Lima	El capital psicológico fomenta las conductas deseables para la organización

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
34	Psico-USF <a href="https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&amp;pid=S1413-82712019000100055&amp;lng=en&amp;nrn=iso&amp;tlng=es">https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&amp;pid=S1413-82712019000100055&amp;lng=en&amp;nrn=iso&amp;tlng=es</a>	<a href="https://doi.org/10.1590/1413-82712019240105">https://doi.org/10.1590/1413-82712019240105</a>	Q4	Influencia de la Carrera y del Capital Psicológico en los Aspectos de la Vida y del Trabajo.	Silva Marcelo., Andrade Alexsandro.	2019	Brasil	Comprender las interrelaciones entre las dimensiones psicológicas de la carrera), el capital psicológico y los dominios de la vida laboral y no laboral	Escala de Adaptabilidad de Carrera Inventario de capital psicológico positivo en el trabajo Escala de pensamiento negativo de la carrera	Investigación tipo Cualitativa - Exploratorio	189 universitarios 312 empleados de nivel superior	Aspectos negativos y positivos influyen en la búsqueda de oportunidades y el desempeño
35	Papeles del psicólogo <a href="https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916004_2.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916004_2.pdf</a>	No especifica	Q3	Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes	Salanova, Marisa Llorens Susana, Mrtinez Isabel	2016	España	Presentar los principales resultados obtenidos por el equipo de investigación WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables sobre el Modelo HERO	Modelo HERO	Investigación tipo Cualitativa - Exploratorio	No presenta	A mejor condición laboral mayor es la felicidad se incrementa el desempeño
36	Interciencia <a href="https://www.redalyc.org/pdf/339/33942541002.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/339/33942541002.pdf</a>	No especifica	Q2	Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional	Veloso Constanza, Cuadra Alejandro, Gil Francisco, Quiroz Alvaro; Meza Sebastian.	2015	Venezuela	Evaluar el efecto un programa de intervención basado en PP y HHSS sobre satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional,	Escala de Satisfacción Vital de Diener Escala monoítem	Investigación cuantitativa de tipo experimental	27 trabajadores	Se encuentran mejoras en la productividad y en el clima organizacional posterior a la aplicación del programa basado en el modelo HERO
37	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300245">https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300245</a>	<a href="https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005">https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005</a>	Q3	Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder	Perilla Lyria, Gómez Vivola	2017	España	Analizar la relación entre liderazgo transformacional e indicadores de bienestar y malestar de empleados de países en desarrollo, así como la mediación de la confianza en el líder.	Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Escala de Confianza Interpersonal en el Trabajo Escala unidimensional del Cuestionario General de Salud Escala de Bienestar psicológico de Ryff Minnesota Satisfaction Questionnaire Escala de Avalone Cuestionario de Afecto Positivo y Afecto Negativo PANAS	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	597 empleados	Los aspectos positivos en el contexto laboral incrementan los niveles de satisfacción con la vida

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
38	Psicothema <a href="https://www.realyc.org/articulo.oa?id=72723431013">https://www.realyc.org/articulo.oa?id=72723431013</a>	No especifica	Q2	Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor	Moreno Bernardo., Garroso Eva., Corso Sandra., Boada Mar y Rodríguez Raquel,	2012	España	Analizar las funciones que desempeñan las variables personales positivas provenientes de los modelos de CP y PR en el proceso de agotamiento y vigor		Investigación cuantitativa de tipo correlacional	253 docentes	El tipo de liderazgo transformacional el nivel de bienestar y la satisfacción de los empleados
39	Frontiers in Psychology <a href="https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.566293/full">https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.566293/full</a>	<a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293</a>	Q2	Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy	Corbu Pelaez y Salanova	2021	España	Probar el impacto de un programa de Micro-Coaching Psicológico Positivo en el capital psicológico de los trabajadores no ejecutivos y analizar cómo la autoeficacia relacionada con las metas predice la consecución de las mismas durante el proceso de coaching	Psychological Capital Questionnaire (PCQ; Luthans et al., 2007a).	Estudio cuantitativo experimental	60 participantes	Los resultados confirmaron que la autoeficacia relacionada con los objetivos predijo la consecución de los mismos durante el proceso de micro-coaching. Las implicaciones prácticas sugieren que el coaching psicológico positivo a corto plazo es un método valioso para desarrollar recursos personales, como el capital psicológico
40	Anales de Psicología <a href="http://scielo.icsii.es/pdf/aps/v31n2/psicologia_social11.pdf">http://scielo.icsii.es/pdf/aps/v31n2/psicologia_social11.pdf</a>	<a href="http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561">http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561</a>	Q3	Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia	Tripiana Jacoba., Llorens Susana.	2015	España	Evaluar el papel mediador que desempeña la autoeficacia entre el liderazgo y el engagement en el trabajo	Cuestionario RED I cuestionario Utrecht Work Engagement Scale	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	271 empleados que pertenecen a una Administración Pública	El bienestar psicológico correlación de manera positiva con la percepción hacia la salud y el nivel de espiritualidad
41	Anales de psicología <a href="http://scielo.icsii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0212-97282014000100026">http://scielo.icsii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0212-97282014000100026</a>	<a href="https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.143631">https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.143631</a>	Q3	Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario	Hernández Clara. Llorens Susana., Rodríguez Alma.	2014	España	Examinar el rol de la personalidad resistente como moderador de la relación entre los estresores laborales y el burnout.	Modelo HERO y basados en el cuestionario HERO adaptado a Hospitales Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	154 profesionales sanitarios	El empleado que se considere eficaz aportará a la calidad en la atención



(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
42	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300159">https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300159</a>	<a href="https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003">https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003</a>	Q3	El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo	Hermosilla Daniel., Amutio Alberto., Da Costa Silvia., Páex Dario	2016	España	Evaluar el Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo	Multifactor Leadership Questionnaire - Form 5X	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	47 directivos y 107 subordinados	El liderazgo transformacional impacta en mayor proporción el nivel de satisfacción y favorecen la motivación
43	APPLIED PSYCHOLOGY <a href="https://aap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12204">https://aap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12204</a>	<a href="https://doi.org/10.1111/apps.12204">https://doi.org/10.1111/apps.12204</a>	Q1	Exploring the Role and Importance of Human Capital in Resilient High Performing Organisations: Evidence from Business Clusters	Pereira Temouri y Patel	2019	Reino Unido	investigar y explorar el vínculo entre la resiliencia de las organizaciones, su capital humano y el desempeño de la empresa	El análisis se basa en un total de seis indicadores bajo las tres dimensiones más amplias de capital humano,	Estudio mixto	80 grupos	organizaciones en clústeres de negocios que se desempeñan mejor debido a que son más resilientes, particularmente durante tiempos difíciles. A través de la triangulación, encontramos evidencia abrumadora del papel predominante y la importancia del capital humano (personas) para impulsar organizaciones más exitosas en grupos empresariales, ya que poseen una mayor capacidad de recuperación durante tiempos desafiantes como las recientes crisis financieras mundiales
44	Acta Colombiana de Psicología <a href="http://www.scielo.org.co/pdf/acpv/16n1/v16n1a14.pdf">http://www.scielo.org.co/pdf/acpv/16n1/v16n1a14.pdf</a>	No específica	Q4	Salud, optimismo y afrontamiento en trabajadores profesionales y no profesionales que trabajan en contextos altamente estresantes	Rojas Mónica y Ranos Nadia.	2013	Chile	Identificar la relación entre salud, optimismo disposicional y estilos de afrontamiento en trabajadores, profesionales y no profesionales que trabajan en contextos altamente estresantes, en la ciudad de Talca, Chile	General Health Questionnaire (GHQ-28), el Life Orientation Test-Revised (LOT-R), y la Escala de Evaluación de Técnicas de Afrontamiento (COPE)	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	119 trabajadores	Los niveles educativos influyen en el funcionamiento emocional
45	Psicothema <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718313">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718313</a>	No específica	Q3	La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos	Moreno Bernardo, Moret Nelson, Rodríguez Alfredo., Morante María.	2006	España	Examinar el rol de la personalidad resistente como moderador de la relación entre los estresores laborales y el burnout.	Cuestionario Breve de Burnout (CBB)	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	405 bomberos	El componente reto de personalidad resistente resulta un predictor en el desarrollo de burnout que a su vez actúa como un factor protector

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TÍTULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
46	<a href="https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-la-satisfaccion-laboral-el-capital">https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-la-satisfaccion-laboral-el-capital</a> <a href="https://doi.org/10.1016/j.ayes.2017.09.002">S1134793716300550</a>	DOI: 10.1016/j.ayes.2017.09.002	Q4	La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout	Gómez Gustavo., Meneses Adriana., Palacio Maria.,	2017	Colombia	Evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout.	IPSICAP Cuestionario de satisfacción en el trabajo Adaptación colombiana del cuestionario Maslach Burnout Inventory	Investigación tipo Revisión Sistemática	111 trabajadores	Los niveles de satisfacción pueden incrementarse a través de la aplicación de programas al igual que el desarrollo del capital psicológico.
47	<a href="https://www.redalyc.org/atsRepo/339/33957918004/html/index.html">https://www.redalyc.org/atsRepo/339/33957918004/html/index.html</a>	No especifica	Q3	Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas	Cuadra Alejandro., Sjöberg Oscar., Beyle Constanza., Veloso Cristian., Leiva Juan., Muñoz Cristian., Mally Ivan.	2018	Chile	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes vespertinos de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile.	Cuestionario PCQ Escala de Piccolo Escala de Compromiso Organizacional Escala de Satisfacción Vital de Diener	Investigación tipo Cuantitativa	505 personas	Se encontró relación entre el capital psicológico y las actitudes deseadas
48	<a href="http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0212-97282014000100031">http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0212-97282014000100031</a>	<a href="https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631">https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631</a>	Q3	Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España	Garazi Aranza., Dominguez Africa., Moriano Juan., Molero Fernando.	2014	España	Validar el instrumento que mide este constructo, el PCQ en su versión en castellano	PCQ (Psychological Capital Questionnaire)	Investigación tipo Cuantitativa	372 sujetos	El CP puede ser evaluado con el PCQ
49	<a href="https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del-trabajo-organizaciones-370-articulo-personalidad-resiliencia-un-cuerpo-especial">https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del-trabajo-organizaciones-370-articulo-personalidad-resiliencia-un-cuerpo-especial</a> <a href="https://doi.org/10.1016/j.rps.2014.06.003">S1576596214000048</a>	DOI: 10.1016/j.rps.2014.06.003	Q4	Personalidad y resiliencia en un cuerpo especial de la Policía Nacional de España	Sanchez David., Roble Maria.	2014	España	Analizar en policías de una unidad especial si los aspectos socio-demográficos, junto a los rasgos de personalidad, están relacionados con el nivel de resiliencia en este colectivo.	Escala de Resiliencia (ER). Big Five Questionnaire (BFQ)	Investigación tipo Cualitativa - Exploratorio	348 policías masculinos	Las características sociodemográficas y aspectos positivos se relacionan con la resiliencia

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
50	Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones <a href="https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del-trabajo-organizaciones-370-articulo-factors-favoring-innovation-in-organizations-S1576596214000073">https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del-trabajo-organizaciones-370-articulo-factors-favoring-innovation-in-organizations-S1576596214000073</a>	DOI: <a href="https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.006">10.1016/j.rpto.2014.06.006</a>	Q4	Factors favoring innovation in organizations: An integration of meta-analyses	Da Costa Silvia, Sánchez Daria Sonia Gondim y Rodríguez Marta.	2014	España	Diseñar un modelo de ecuaciones estructurales para identificar las relaciones entre el capital psicológico (optimismo, esperanza, resiliencia y auto-eficacia) y la conducta de compartir conocimiento	Binomial Effect Size Display – BESD	Investigación cuantitativa Metaanálisis	30 participantes	El capital se relaciona con la CC
51	Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones <a href="https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-la-satisfaccion-laboral-el-capital-laboral-el-capital-S1134793716300550">https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-la-satisfaccion-laboral-el-capital-laboral-el-capital-S1134793716300550</a>	DOI: <a href="https://doi.org/10.1016/j.anves.2017.09.002">10.1016/j.anves.2017.09.002</a>	Q2	La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout	Gómez Gustavo, Meneses Adriana y Palacios María	2017	Colombia	Evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout.	Instrumento para evaluar el capital psicológico (IPSCAP) Cuestionario de satisfacción en el trabajo	Investigación cuantitativa de tipo correlacional	111 trabajadores	El capital psicológico y los niveles de satisfacción resultan predictores del síndrome de burnout
52	Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones <a href="https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del-trabajo-organizaciones-370-articulo-analysis-professional-competencies-in-spanish-S1576596214000024">https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del-trabajo-organizaciones-370-articulo-analysis-professional-competencies-in-spanish-S1576596214000024</a>	DOI: <a href="https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.001">10.1016/j.rpto.2014.06.001</a>	Q4	Análisis de las competencias profesionales en la gestión de la administración pública española	López Pedro, Montaña Juan y Ballester Luis	2014	España	Analizar el grado de importancia que los funcionarios de la Administración Pública Española (SPA) otorgan a un conjunto de veinte competencias profesionales, así como comparar el nivel de competencia autoevaluada de los directivos y el de una población de referencia de gerentes.	Cuestionario CompeTEA	Investigación cuantitativa de tipo descriptiva	613 servidores públicos	Las competencias de mayor relevancia corresponden a la autoconfianza y la seguridad en sí mismo
53	Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica <a href="https://www.proquest.com/docview/2354379611/3B9651AAC114858PQ/4">https://www.proquest.com/docview/2354379611/3B9651AAC114858PQ/4</a>	No específica	Q3	Lineamientos de intervención: resiliencia y emprendimiento en microempresarios del sector turismo en salud. Una innovación psicológica	Carvajal María, Bonilla Nidia, Vivas Maricela, Yurley Hernandez y Cornejo Anderson	2019	Venezuela	Analizar la relación entre la resiliencia y el emprendimiento del sector turismo en salud de la ciudad de Cúcuta-Colombia	Escala de habilidad emprendedora (EHE)1 y la adaptación a población colombiana-na del inventario de factores de resiliencia ante la adversidad (IFRA)	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	75 microempresarios	La resiliencia no resulta determinante en las acciones de emprendimiento

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
54	Prisma Social <a href="https://www.proquest.com/docview/2418174700/3B9651AAC114858PQ/6">https://www.proquest.com/docview/2418174700/3B9651AAC114858PQ/6</a>	No específica	Q3	Resiliencia y cultura organizacional de los servicios sociales en la era de la digitalización	Pacheco Javier, De las Olas María, Hombrado Isabel	2020	España	Explorar la utilidad del enfoque de resiliencia organizacional en la evaluación de capacidades predictoras de la adaptación de las organizaciones de servicios sociales a los cambios que la era de la digitalización suponen a las mismas.	Escala Benchmark Resilience Tool (BRT)	Estudio cuantitativo revisión documental	45 sujetos	La transformación digital requiere de liderazgo y la aplicación de conocimiento
55	Prisma social <a href="https://revistaprismasocial.es/article/view/3617">https://revistaprismasocial.es/article/view/3617</a>	No específica	Q3	La triple dimensión de la cultura organizacional: un estudio aplicado a empresas de moda españolas	Díaz Paloma	2020	España	Evaluar la importancia que la gestión de los equipos tiene dentro de las empresas, así como el aumento de los presupuestos que se dedican a reforzar estas políticas internas, es otra muestra de este fenómeno.	Cuestionario diseñado por el investigador	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	40 directivos/directivas y mandos medios de empresas de moda española	La falta de motivación extrínseca afecta el nivel de compromiso con la organización
56	Anales de Psicología <a href="https://www.proquest.com/docview/2339086154/3B9651AAC114858PQ/8">https://www.proquest.com/docview/2339086154/3B9651AAC114858PQ/8</a>	<a href="https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.23729.1">DOI:10.6018/analesps.33.2.23729.1</a>	Q3	El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario	Olvera Juana, Llorens Susana, Acosta Antognoni, Salanova Marisa	2017	España	Evaluar la relación entre el liderazgo transformacional percibido por el equipo de trabajadores/as y el desempeño en equipo percibido por el/la supervisor/a, teniendo en cuenta el rol mediador de la confianza horizontal percibida por el equipo de trabajadores/as en el contexto de la organización sanitaria.	Multifactor Leadership Questionnaire cuestionario HERO-HOS	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	388 trabajadores	El liderazgo transformacional favorece la confianza que se genera en los trabajadores hacia el líder, mejorando el desempeño
57	Anales de Psicología <a href="https://www.proquest.com/docview/1889347749/3B9651AAC114858PQ/43">https://www.proquest.com/docview/1889347749/3B9651AAC114858PQ/43</a>	<a href="https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.23729.1">DOI:10.6018/analesps.33.2.23729.1</a>	Q3	Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context	Olvera Juana, Llorens Susana, Acosta Antognoni, Salanova Marisa	2017	España	Analizar el rol mediador de la confianza en el equipo de trabajo (i.e., confianza horizontal) entre el liderazgo transformacional, como recurso social, y el desempeño en equipo (i.e., desempeño intra y extra rol), tal como sugiere el Modelo HERO	No específica	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	54 equipos de trabajo	El liderazgo transformacional presenta un papel mediador con otras variables asociadas a los aspectos positivos de la psicología

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
58	Interciencia <a href="https://www.proquest.com/docview/2138552707/DEF8920208414046PQ/1">https://www.proquest.com/docview/2138552707/DEF8920208414046PQ/1</a>	No específica	Q3	Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas	Cuadra Alejandro, Tapia Oscar, Beyle Cristian, Veloso Constanza, Barrios Juan	2018	Venezuela	Analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes vespertinos de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile.	Cuestionario PCQ Escala de Piccolo	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	505 personas	El capital psicológico se relaciona con las actitudes deseadas y la satisfacción laboral
59	Anales de psicología <a href="https://www.proquest.com/docview/2339091792/DEF8920208414046PQ/12">https://www.proquest.com/docview/2339091792/DEF8920208414046PQ/12</a>	DOI:10.6018/analesps.33.3.261741	Q3	Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: diseño y estructura empírica del cuestionario OREA	Meseguer Pedro, Soler-María; Fernández María; García Mariano.	2017	España	Diseñar un cuestionario para evaluar el Capital Psicológico en el área laboral	Se creó una escala de 12 ítems, denominada OREA	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	238 trabajadores	El cuestionario OREA resulta un instrumento que cuenta con validez y confiabilidad para medir el capital psicológico,
60	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622018000300001&amp;lang=es">https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1576-59622018000300001&amp;lang=es</a>	<a href="https://dx.doi.org/10.5093/iwop2018a15">https://dx.doi.org/10.5093/iwop2018a15</a>	Q2	Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria	Claudio Rodríguez,, Raúl Ramírez , Manuel Fernández , Claudio Bustos	2018	España	Establecer la relación, e intensidad de ésta, entre las variables capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en funcionarios de atención primaria de salud	Cuestionario PCQ (Psychological Capital Questionnaire instrumentos de medida de desempeño contextual, I1 e I2 International Test Commission Guidelines for Translating and Adapting Tests	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	128 trabajadores	El capital psicológico correlaciona de manera positiva con el desempeño contextual
61	Contaduría y administración <a href="http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0186-10422020000200009&amp;lang=es">http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0186-10422020000200009&amp;lang=es</a>	<a href="https://doi.org/10.22201/ica.24488410e.2020.1976">https://doi.org/10.22201/ica.24488410e.2020.1976</a>	Q3	Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos	Mora Ronald y Martin Solís	2020	Costa Rica	Analizar el efecto mediador del capital psicológico y del acuerdo de grupo en la relación entre la direccionalidad estratégica con el comportamiento innovador tanto del individuo como del grupo de trabajo	Escala de Scott y Bruce	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	231 sujetos	El comportamiento innovador puede ser desarrollado por medio de estrategias fomentadas por el líder

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
62	Psico-USF <a href="https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1413-82712019000100055&amp;lang=es">https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1413-82712019000100055&amp;lang=es</a>	<a href="https://doi.org/10.1590/1413-82712019240105">https://doi.org/10.1590/1413-82712019240105</a>	Q4	Influencia de la carrera y el capital psicológico en aspectos de la vida y el trabajo	Zanotti Marcelo, De Andrade Alexandro	2019	España	Comprender las interrelaciones entre las dimensiones psicológicas de la carrera (pensamientos negativos y adaptabilidad de la carrera), el capital psicológico y los dominios de la vida laboral (éxito profesional y empleabilidad percibida) y no laboral (satisfacción con la vida). Se utilizaron dos muestras, la primera constituida por 189 universitarios con edad media de 21,44 años (DE	Escala de Percepción de Empleabilidad Escala de Adaptabilidad a la Carrera Inventario Reducido de Capital Psicológico Positivo en el Trabajo Escala de Pensamientos Negativos de Carrera	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	312 empleados	La capacidad de adaptación y el tipo de pensamientos influyen en la dinámica laboral
63	Salud Uninorte <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431019">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431019</a>	No especifica	Q4	Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención	Polo Jean; Palacio Jorge; De Castro Alberto, Mebarak Moisés; Velilla Jorge	2013	Colombia	Conceptualizar las bases de una psicología organizacional positiva para la prevención de problemas y riesgos psicosociales en el contexto organizacional. Se utilizaron fuentes bibliográficas de primer y segundo orden		Estudio cualitativo de tipo documental		Los modelos que establece la psicología positiva sirven como referente para el desarrollo de un modelo comprensivo como herramienta preventiva ante los riesgos psicosociales
64	Human Resources for Health <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101796547&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sd=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND%22organizational%22+AND%22positive%22%29&amp;relpos=0&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101796547&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sd=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND%22organizational%22+AND%22positive%22%29&amp;relpos=0&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	<a href="https://doi.org/10.1186/s12960-021-00564-5">https://doi.org/10.1186/s12960-021-00564-5</a>	Q1	Outcomes, mechanisms and contextual factors of positive psychology interventions for health workers: a systematic review of global evidence	Maartje Kletter, Bronwyn Harris y Celia Brown	2021	Reino Unido	Identificar si las intervenciones de PP tienen un impacto en el desempeño organizacional del personal de salud y, de ser así, cómo se puede lograr este impacto	Revisión documental	Estudio cualitativo revisión bibliográfica	No especifica	La psicología organizacional positiva puede ser implementada ante los riesgos psicosociales
65	International Journal of Environmental Research and Public Health <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85103572030&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sd=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND%22organizational%22+AND%22positive%22%29&amp;relpos=6&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85103572030&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sd=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND%22organizational%22+AND%22positive%22%29&amp;relpos=6&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	DOI: 10.3390/ijerph18073787	Q2	Gratitude at Work Prospectively Predicts Lower Workplace Materialism: A Three-Wave Longitudinal Study in Chile	Jesús Unanue, Xavier Oriol, Juan Carlos Oyanedel, Andrés Rubio y Wenceslao Unanue	2021	España/ Chile	Establecer la influencia de la gratitud en el trabajo en el nivel de materialismo	[Índice de aspiración] adaptado al contexto laboral Escala de gratitud disposicional de 6 ítems (GHQ-6)	Estudio cuantitativo diseño longitudinal	1841 Trabajadores	EI CLPM muestra que las personas con una gratitud superior al promedio en T1, tienen más probabilidades de mostrar un materialismo inferior

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
66	Sustainability (Switzerland) <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85102504443&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=11&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85102504443&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=11&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	<a href="https://doi.org/10.3390/su13052689">https://doi.org/10.3390/su13052689</a>	Q2	Sustainability of Positive Psychological Status in the Workplace: The Influence of Organizational Ownership and Psychological Capital on Police Officers' Behavior	Yu-Shan Chen, Chun-Ming Lien, Wei-Yuan Lo y Fuh-Shyong Tsa	2021	Taiwan	Examinar los mecanismos a través de los cuales el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados y el desempeño laboral se ven afectados por el estado psicológico positivo en el trabajo.	Medición de siete ítems y autoinforme desarrollada y validada por Van Dyne y Pierce medida de autoinforme de capital psicológico desarrollada y validada por Luthans	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	543 agentes de policía	El capital psicológico se correlaciona con la propiedad psicológica organizacional el desempeño laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional.
67	Frontiers in Psychology <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101917029&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=24&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101917029&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=24&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	10.3389/fpsyg.2021.566293	Q1	Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy	Corbu, A. Peláez Zuberbühler, M., Salanova, M.	2021	España	Comprobar el impacto de un programa de Micro-Coaching Psicológico Positivo en el capital psicológico de los trabajadores no ejecutivos y analizar cómo la autoeficacia relacionada con las metas predice la consecución de las mismas durante el proceso de coaching	Psychological Capital Questionnaire (PCQ) guía de Bandura (2006) para la construcción de escalas de autoeficacia	Estudio cuantitativo de tipo experimental	60 empleados	El logro de los objetivos está determinado por el nivel de autoeficacia. También, se demostró que el coaching psicológico positivo favorece el desarrollo de los recursos personales
68	International Journal of Environmental Research and Public Health <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100022419&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=32&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100022419&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=32&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	<a href="https://doi.org/10.3390/ijerph18020815">https://doi.org/10.3390/ijerph18020815</a>	Q2	The role of coping in the wellbeing and work-related quality of life of UK health and social care workers during COVID-19	Paula Mc Fadden, Jana Ross, John Moriarty, John Mallett, Heike Schroder, Jermaine Ravalier, Jill Manthorpe, Denise Currie, Jaclyn Harron Y Patricia Gillen	2021	Reino Unido	Examinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar y la calidad de vida laboral en enfermeras, parteras, profesionales de la salud aliados, trabajadores de atención social y trabajadores sociales que trabajaron en salud y atención social en el Reino Unido durante su primera ola de COVID-19.	The Work-Related Quality of Life (WRQOL) scale Short Warwick Edinburgh Mental Wellbeing Scale (SWEWMB)	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	3425 Participantes	Las estrategias de afrontamiento pueden ser factores de riesgo o de protección ante el bienestar y la calidad de vida
69	Revista de Psicología (Peru) <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099964910&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=40&amp;citeCnt=1&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099964910&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=40&amp;citeCnt=1&amp;searchTerm=</a>	<a href="http://dx.doi.org/10.18800/psico.201902.003">http://dx.doi.org/10.18800/psico.201902.003</a>	Q4	Positive personality model: Its relation to optimal functioning in active workers	De La Iglesia, Guadalupe; Lupano Perugini, María Laura And Castro Solano, Alejandro	2021	Perú	Analizar si los rasgos positivos podrían explicar el funcionamiento óptimo, la combinación de alto bienestar y rendimiento, de los trabajadores activos.	Inventario de Rasgos Positivos – 5 (IRP-5) Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF) Encuesta sobre Desempeño-performance Organizacional e Individual.	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	400 trabajadores	Las personas con características positivas por encima del promedio registran mayores niveles en las variables de tipo laboral

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
70	Frontiers in Psychology <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099037144&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sort=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=60&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099037144&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sort=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=60&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	<a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.564444">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.564444</a>	Q2	Work-Related Flow: The Development of a Theoretical Framework Based on the High Involvement HRM Practices With Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Effect of Emotional Intelligence	Xiaochen Wang Y Shaheryar	2020	China	Comprender los posibles efectos moderadores de la inteligencia emocional en las relaciones en las prácticas de HIHRM, el compromiso afectivo y el flujo.	modelo de investigación teórico	Estudio cualitativo de tipo documental	No especifica	Las empresas deben cuidar y promover la salud mental de sus empleados, tomando en cuenta que esta interviene en el éxito de la organización.
71	International Journal of Human Resource Management <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84870479689&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sort=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84870479689&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sort=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29</a>	10.1080/09585192.2012.67995	Q1	The Link Between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement and Employee Behaviour: A Moderated Mediation Model	Kerstin Alfes, Amanda Shantz, Catherine Bailey, Emma Soane	2013	Reino Unido	Desarrollar un modelo de mediación moderada que vincula las prácticas percibidas de HRM con el comportamiento de ciudadanía organizacional y las intenciones de rotación. Basándose en la teoría del intercambio social	Escala de 12 ítems adaptado de Rich et Alabama Encuesta de POS	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	297 empleados	El compromiso organizacional que desarrollan los trabajadores con la empresa está asociado al clima y a la cohesión grupal en donde el líder juega un rol fundamental
72	Leadership Quarterly <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-79955481812&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sort=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-79955481812&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sort=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29</a>	10.1016/j.leaqua.2011.02.004	Q1	Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance	James Avey Bruce J. Avolio Fred Luthans	2011	Estados Unidos	Examinar el papel que juega el liderazgo positivo en la producción de resultados efectivos de líderes y seguidores.	No Especifica	Estudio cuantitativo de tipo experimental	106 participantes	Es importante que los líderes presente actitudes positivas, tomando en cuenta que la actitud de los subordinados está sujeta a esta, y además influye en la perspectiva negativa o positiva en la resolución de problemas complejos
73	Journal of Applied Behavioral Science <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-39149103027&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sort=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-39149103027&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;sort=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29</a>	<a href="https://doi.org/10.1177/0021886307311470">10.1177/0021886307311470</a>	Q2	Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors	Zhang, Guiqing Wu, Tungju Peng, Chilu	2008	Estados Unidos	Investigar si un proceso de positividad de los empleados tendrá un impacto en las actitudes y comportamientos relevantes	Cuestionario PsyCap o PCQ	Estudio cuantitativo de tipo descriptivo	132 empleados	Capital psicológico se relaciona de manera directa con las emociones positivas, las actitudes y el comportamiento



(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
74	Sustainability (Switzerland) <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85093071141&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;so=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=89&amp;citeCnt=2&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85093071141&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;so=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=89&amp;citeCnt=2&amp;searchTerm=</a>	10.3390/su12208604	Q2	Employee's corporate social responsibility perception and sustained innovative behavior: Based on the psychological identity of employees	Li, Yibin James Avey Bruce J. Avolio Fred Luthans	2020	China	Examinar los efectos de la percepción de los empleados sobre la responsabilidad social corporativa de la empresa, el bienestar de los empleados y la identificación organizacional sobre el comportamiento innovador de los empleados	Escala de Ética Corporativa propuesta por Brunk	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	431 empleados	Es importante que se preserve el bienestar de los empleados, siendo esta una variable que influye en la percepción de responsabilidad y la capacidad de innovación
75	Frontiers in Psychology <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85089072931&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;so=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=115&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85089072931&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=1d0382f6150c546a4234583401df6039&amp;so=b&amp;sdt=b&amp;sl=63&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Psychology%22+AND+%22organizational%22+AND+%22positive%22%29&amp;relpos=115&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	10.3389/fpsyg.2020.01679	Q2	The Influence of Entrepreneurial Psychological Leadership Style on Organizational Learning Ability and Organizational Performance	Tong, Yixu	2020	China	Estudiar la influencia de diferentes estilos de liderazgo psicológico empresarial en la capacidad de aprendizaje organizacional y el desempeño organizacional y proporcionar una base teórica para la mejora de los beneficios organizacionales de las empresas emprendedoras en el futuro	Escala de liderazgo y desempeño organizacional	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	421 gerentes	Existe una correlación positiva significativa entre el estilo de liderazgo psicológico laissez-faire y la capacidad de aprendizaje organizacional
76	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231328684001">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231328684001</a>	No específica	Q4	Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction	Aranza, Moriano y Molero	2013	Madrid	Examinar cómo las culturas organizacionales orientadas a la flexibilidad Facilitar resultados positivos a nivel de los empleados a través de su impacto en el liderazgo auténtico.	análisis de regresión múltiple	Estudio cuantitativo correlacional	571 empleados	el liderazgo auténtico parcialmente media la relación positiva entre culturas organizacionales orientadas a la flexibilidad y satisfacción laboral de los empleados
77	Journal of Management, Spirituality and Religion <a href="https://www.researchgate.net/publication/249064081_Spirituality_at_work_in_a_changing_world_Managerial_and_research_implications">https://www.researchgate.net/publication/249064081_Spirituality_at_work_in_a_changing_world_Managerial_and_research_implications</a>	10.1080/14766080903290093	Q1	Spirituality at work in a changing world: Managerial and research implications	Eugene GEH Gilbert TAN	2009	Estados Unidos	Identificar los trabajos seminales de teóricos clave en el campo de la espiritualidad.	Revisión documental	Estudio cuantitativo de tipo documental	No específica	La espiritualidad es una variable que resulta relevante en el contexto organizacional positivo que concibe al hombre como un ser integral.

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
78	Sustainability (Switzerland) <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104636968&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nrl=&amp;nls=&amp;sid=8859e776e75b50b8052d98d8faca1624&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=44&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Capital%22+AND+%22psychological%22%29&amp;repos=21&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104636968&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nrl=&amp;nls=&amp;sid=8859e776e75b50b8052d98d8faca1624&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=44&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Capital%22+AND+%22psychological%22%29&amp;repos=21&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	<a href="https://doi.org/10.3390/su13084087">10.3390/su13084087</a>	Q2	Entrepreneurial motivation, psychological capital, and business success of young entrepreneurs in the drc	Akilimali Ndatbaye, Paul Martin Dontsop Nguezet Ishara Kaciko Charmant, Mc Edward Murimbika, Bola Amoke Awotide, Abdo ulaye Tahirou Mulindangabo Neema Lydie y Victor Manyong	2021	Sudáfrica	Examinar el papel mediador del capital psicológico en la relación entre la motivación empresarial y el éxito empresarial entre los jóvenes	BS se midió por el éxito financiero y no financiero percibido de 16 ítems	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	295 jóvenes empresarios	Tiene mayor influencia el capital psicológico sobre el éxito de la organización en comparación a la motivación basada en la oportunidad
79	Canadian Journal of Administrative Sciences <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84930381212&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nrl=&amp;nls=&amp;sid=8859e776e75b50b8052d98d8faca1624&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=44&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Capital%22+AND+%22psychological%22%29">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84930381212&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nrl=&amp;nls=&amp;sid=8859e776e75b50b8052d98d8faca1624&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=44&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Capital%22+AND+%22psychological%22%29</a>	<a href="https://doi.org/10.1002/cjas.1314">10.1002/cjas.1314</a>	Q2	Impact of psychological capital on innovative performance and job stress	Muhammad Abbas Usman Raja	2015	Pakistan	Investigar el impacto del capital psicológico (PsyCap) en el desempeño innovador calificado por los supervisores y el estrés laboral	El capital psicológico y el estrés laboral se midieron utilizando respuestas auto informadas	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	237 Empleados	Las personas con capital psicológico desarrollado resultan más innovadoras y tiene menor riesgo a desarrollar estrés laboral
80	Journal of Management <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-76249128087&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nrl=&amp;nls=&amp;sid=8859e776e75b50b8052d98d8faca1624&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=44&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Capital%22+AND+%22psychological%22%29">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-76249128087&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nrl=&amp;nls=&amp;sid=8859e776e75b50b8052d98d8faca1624&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=44&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Capital%22+AND+%22psychological%22%29</a>	<a href="https://doi.org/10.1177/0149206308329961">10.1177/0149206308329961</a>	Q1	The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors	James Avey Bruce J. Avolio Fred Luthans	2010	Estados Unidos	Evaluar el valor aditivo del capital psicológico positivo en la predicción de actitudes y comportamientos laborales		Estudio cuantitativo de tipo correlacional		Los empleados que presentan capital psicológico tienden a presentar comportamientos de ciudadanía organizacional
81	Journal of Organizational Behavior <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-38849121416&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nrl=&amp;nls=&amp;sid=8859e776e75b50b8052d98d8faca1624&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=44&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Capital%22+AND+%22psychological%22%29">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-38849121416&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nrl=&amp;nls=&amp;sid=8859e776e75b50b8052d98d8faca1624&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=44&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28%22Capital%22+AND+%22psychological%22%29</a>	<a href="https://doi.org/10.1002/job.515">10.1002/job.515</a>	Q1	Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations	Arnold B. Bakker Wilmar B Schaufeli	2008	Países bajos	Evaluar el comportamiento organizacional positivo (POB)	Revisión documental	Estudio cualitativo de tipo documental	No especifica	Necesidad de una construcción teórica, investigación y aplicación efectiva de las variables de personalidad

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
82	Revista de Administracao Mackenzie <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85072395415&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=fa9f76134c8f97a778c3620c323d23fd&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=34&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28capital+psicologico%29&amp;relpos=10&amp;citeCnt=2&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85072395415&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=fa9f76134c8f97a778c3620c323d23fd&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=34&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28capital+psicologico%29&amp;relpos=10&amp;citeCnt=2&amp;searchTerm=</a>	10.1590/1678-6971/eRAMG190064	Q4	The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers	Angelo Polizzi José Claro	2019	Brasil	Investigar un modelo conceptual teórico de la intención de rotación, analizando su relación con el bienestar en el trabajo, el capital psicológico y la intención de rotación	Revisión documental	Investigación de carácter empírico y enfoque cuantitativo.	No especifica	El capital psicológico es una variable que resulta mediadora, sin embargo, se hace necesario profundizar en diversas categorías profesionales
83	Human Resource Development Quarterly <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-79959334489&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=fa9f76134c8f97a778c3620c323d23fd&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=34&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28capital+psicologico%29">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-79959334489&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=fa9f76134c8f97a778c3620c323d23fd&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=34&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28capital+psicologico%29</a>	10.1002/hrdq.20070	Q2	Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance	James B. Avey Rebecca J. Reichard Fred Luthans Ketan H. Mhatre	2011	Estados Unidos	Realizar una revisión de la literatura sobre el impacto del capital psicológico positivo en las actitudes, comportamientos y desempeño de los empleados	Meta – análisis	Estudio cuantitativo metaanalysis	51 muestras independientes	Relaciones positivas significativas esperadas entre PsyCap y las actitudes deseables en relación al contexto laboral como la satisfacción y el compromiso.
84	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-8495581991&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=fa9f76134c8f97a778c3620c323d23fd&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=34&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28capital+psicologico%29&amp;relpos=15&amp;citeCnt=1&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-8495581991&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=fa9f76134c8f97a778c3620c323d23fd&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=34&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28capital+psicologico%29&amp;relpos=15&amp;citeCnt=1&amp;searchTerm=</a>	10.5093/jwop2018a15	Q2	Psychological capital, contextual performance, and social support at work in primary health	Rodríguez Claudio, Vielma Raul Fernández Manuel Bustos Claudio	2018	España	Analizar la relación entre capital psicológico y desempeño contextual, proponiendo un modelo de moderación que incluye el apoyo social en el trabajo.	Cuestionario PCQ (Psychological Capital Questionnaire Behaviorally Anchored Rating Scales - BARS)	Estudio cuantitativo De tipo correlacional	128 trabajadores	Se establece relación entre la variable
85	Electronic Journal of Research in Educational Psychology <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84995581991&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nio=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=fa9f76134c8f97a778c3620c323d23fd&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=34&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28capital+psicologico%29&amp;relpos=25&amp;citeCnt=7&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84995581991&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nio=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=fa9f76134c8f97a778c3620c323d23fd&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=34&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28capital+psicologico%29&amp;relpos=25&amp;citeCnt=7&amp;searchTerm=</a>	10.14204/ejrep.39.15102	Q3	Motivación docente, satisfacción en el trabajo y capital psicológico positivo: Una revisión	João Nuno Viseu Saul Neves de Jesus Claudia Rus Jose Canavarro	2016	Portugal	Realizar una revisión de la literatura sobre los estudios que relacionan la motivación docente y los constructos antes mencionados	Revisión de la literatura	Estudio cualitativo de tipo documental	43 estudios.	Se consiguió que los niveles de satisfacción laboral van a depender de que tan motivados estén los profesionales, este estudio

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
86	Medwave <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085714550&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=c94f58c9c96ba76e656af0bb7ccd561&amp;ot=b&amp;sd=b&amp;sl=33&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28motivacion+laboral%29&amp;relpos=2&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085714550&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=c94f58c9c96ba76e656af0bb7ccd561&amp;ot=b&amp;sd=b&amp;sl=33&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28motivacion+laboral%29&amp;relpos=2&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	10.5867/medwave.2020.04.7900	Q4	Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital	Alarcón Nancy Ganga Francisco Pedraja Liliana Monteverde Alessandro	2020	Chile	Determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los profesionales de partería del Hospital de Puerto Montt (Chile)	Encuesta de Diagnóstico Laboral y la escala SL-SPC.	Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal	70 Participantes	Los resultados permitieron identificar los niveles de motivación que van de medios a altos mientras la satisfacción se registraron niveles de medios a bajos
87	Interciencia <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100193424&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=c94f58c9c96ba76e656af0bb7ccd561&amp;ot=b&amp;sd=b&amp;sl=33&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28motivacion+laboral%29&amp;relpos=1&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100193424&amp;origin=resultslist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;sid=c94f58c9c96ba76e656af0bb7ccd561&amp;ot=b&amp;sd=b&amp;sl=33&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28motivacion+laboral%29&amp;relpos=1&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	No específica	Q3	Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro	Torres Fernando y Cantú José	2020	México	desarrollar un modelo estructural de satisfacción de los empleados en el trabajo	Cuestionario de satisfacción del empleado en el trabajo	Estudio cuantitativo con diseño no experimental, transeccional	2353 empleados	Se encontró que la falta de liderazgo en los directivos repercute en los aspectos positivos generándose agotamiento y percepción de sobrecarga laboral
88	Cuadernos de Economía <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282121980008">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282121980008</a>	No específica	Q3	Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas	Pérez-Bustamante Ilander, Guillermo; Sáenz Blanco, Fabiola	2010	Colombia	Realizar un estudio de caso para evaluar la autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas	Entrevista	Investigación cualitativa estudio de caso	Estudio de caso	VARIABLES como la autonomía, la capacidad en la toma de decisiones y la motivación resultan fundamentales en el alcance de objetivos y en el afrontamiento
89	Revista Latino-Americana de Enfermagem <a href="https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692020000100323&amp;script=sci_abstract&amp;tlng=es">https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692020000100323&amp;script=sci_abstract&amp;tlng=es</a>	10.1590/1518-8345.3455.3260	Q2	Leadership and job satisfaction in the mobile emergency care service context	Moura, André	2020	Brasil	Evaluar la correlación entre la práctica del Coaching de Liderazgo ejercida por los coordinadores de enfermería y la satisfacción laboral, en la autopercepción de los coordinadores y en la percepción de los técnicos de enfermería del Servicio Móvil de Atención de Emergencia	Cuestionario de Auto percepción del Enfermero en el Ejercicio de Liderazgo Cuestionario de Percepción de Técnico/Asistente de Enfermería Job Satisfaction Survey	Estudio descriptivo, correlacional	155 técnicos	El Coaching de Liderazgo influye de manera positiva en los niveles de satisfacción,

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
90	ACTA Paulista de Enfermagem <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85033728735&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlf=&amp;nls=&amp;sid=a7a0109a904727f37111c7982e5d7e6d&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=35&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+Laboral%29">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85033728735&amp;origin=reflist&amp;sort=plf-f&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlf=&amp;nls=&amp;sid=a7a0109a904727f37111c7982e5d7e6d&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=35&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+Laboral%29</a>	10.1590/1982-0194201700055	Q2	Leadership and nursing work satisfaction: an integrative review	André Almeida de Moura Andrea Bernardes Alexandre Pazetto Balsanelli Ariane Cristina Barboza Zanetti1 Carmen Silvia Gabriel	2017	Brasil	Identificar y analizar conocimientos sobre la relación entre liderazgo y satisfacción laboral de enfermería	Revisión documental	Estudio cuantitativo Revisión bibliográfica	582 artículos	Se demostró la relevancia del liderazgo dentro del rol de enfermería, por su influencia en el incremento en los niveles de satisfacción laboral.
91	Enfermería Global <a href="https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1695-61412019000200013">https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1695-61412019000200013</a>	10.6018/eglobal.18.2.334741	Q4	Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses	Aleixandre Duche y Gabriela Rivera	2019	Perú	Analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Seguin Escobedo EsSalud de la ciudad de Arequipa (Perú).	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	Estudio cuantitativo y el diseño no experimental, transversal-correlacional	83 trabajadoras	La felicidad y los niveles de satisfacción se relacionan de manera positiva, de igual manera la cohesión grupal y la motivación hacia el alcance de metas personales influyen en los niveles de felicidad
92	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original2.pdf">https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original2.pdf</a>	10.5093/tr2013a15	Q4	Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada	Warr, Peter.	2013	Reino Unido	Analizar las Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo, desde una perspectiva combinada	Revisión documental	Estudio cualitativo de tipo documental	No específica	El contexto laboral y los diversos factores ambientales van a determinar el nivel de felicidad en los trabajadores
93	Anales de Psicología <a href="https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&amp;pid=S0212-97282018000200015&amp;lng=pt&amp;nrm=iso&amp;tng=en">https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&amp;pid=S0212-97282018000200015&amp;lng=pt&amp;nrm=iso&amp;tng=en</a>	10.6018/analesps.34.2.299371	Q3	Reconceptualising workplace resilience - A cross-disciplinary perspective	Rook, Caroline	2018	Reino Unido	Construir una conceptualización integral de la resiliencia en el lugar de trabajo, en última instancia, para ayudar a informar la intervención dirigida y desarrollar un modelo para hacer avanzar el área de investigación en su conjunto	Revisión documental	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	No específica	Los niveles de resiliencia influyen en la capacidad de afrontar las situaciones conflictivas y esta a su vez resulta un factor protector ante el mantenimiento del bienestar

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
94	Papeles del Psicólogo <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84992732437&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;sid=dea798a8e07e1e1270fa7cb7b4d6ddd2&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=49&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28psicologia+positiva+organizacional%29&amp;relpos=3&amp;citeCnt=23&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84992732437&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;sid=dea798a8e07e1e1270fa7cb7b4d6ddd2&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=49&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28psicologia+positiva+organizacional%29&amp;relpos=3&amp;citeCnt=23&amp;searchTerm=</a>	No específica	Q3	Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations	Marisa Salanova, Susana Llorens and Isabel M. Martínez	2016	España	Mostrar los principales resultados obtenidos por el equipo de Investigación de WANT sobre el Modelo HERO (Organizaciones HEalthy & Resilient) para conceptualizar, evaluar e intervenir en el desarrollo de personas, grupos y organizaciones saludables y positivas.	Revisión teórica Modelo HERO	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	No específica	Una empresa con enfoque positivo es aquella que fomenta y mantiene un clima saludable que fomenta el desarrollo de recurso humano
95	Revista de Psicología Social <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84877091820&amp;origin=reflist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;sid=dea798a8e07e1e1270fa7cb7b4d6ddd2&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=49&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28psicologia+positiva+organizacional%29">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84877091820&amp;origin=reflist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;sid=dea798a8e07e1e1270fa7cb7b4d6ddd2&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=49&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28psicologia+positiva+organizacional%29</a>	10.1174/021347413806196762	Q3	Transformational leadership and team performance: Linked by teamwork engagement	Valeria Cruz Ortiz Marisa Salanova Isabel M. Martínez	2013	España	Establecer la relación entre el liderazgo transformacional, el compromiso del trabajo en equipo y el desempeño del equipo, basado en el Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO)	Cuestionario de Rafferty y Griffin Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale escala de Goodman y Svyantek cuestionario HERO para organizaciones saludables y resilientes	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	519 Empleados	Es importante desarrollar en los trabajadores un compromiso hacia la empresa y su equipo de trabajo, esto favorece el desempeño individual y colectivo
96	Revista Venezolana de Gerencia <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104833403&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;sid=4d6577e30a092f247a9d3db909fcc592&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=33&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28motivacion+laboral%29&amp;relpos=0&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104833403&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;sid=4d6577e30a092f247a9d3db909fcc592&amp;sot=b&amp;sdt=b&amp;sl=33&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28motivacion+laboral%29&amp;relpos=0&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	10.52080/rvgluzv26n94.6	Q3	The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans		2021	Venezuela	Realizar un diagnóstico situacional a partir de los profesores de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, a través de una investigación de campo, con enfoque cualitativo y muestreo censal, para la aplicación de un cuestionario cuyos resultados fueron analizados utilizando el tráfico.	encuesta técnica	investigación de campo, con enfoque cualitativo	870 Empleados	Correlaciones entre dimensiones de la satisfacción laboral y los niveles de felicidad.

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
97	Psicothema <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099841289&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=2&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099841289&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=2&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	10.7334/psicothema2020.261	Q1	Cognitive reflection, life satisfaction, emotional balance and job performance	Mario Lado Inmaculada Otero Jesús Salgado	2021	España	Establecer la relación entre la Reflexión cognitiva, satisfacción con la vida, equilibrio emocional y desempeño laboral		Estudio cuantitativo de tipo correlacional		La reflexión cognitiva es una variable de gran importancia que debe ser tomada en cuenta en el contexto laboral, resulta relevante en cuanto al desempeño
98	Enfermería Global <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85063058171&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=2&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85063058171&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=2&amp;citeCnt=0&amp;searchTerm=</a>	10.6018/eglobal.18.1.309061	Q4	Perception of the nursing team on climate organizational safety of a public hospital	Thaissa Blanco, Marília Duarte, Ediláida Costa, Juliane Dourado, Antônio Ribeiro	2019	Brasil	Evaluar la percepción del equipo de enfermería sobre el clima de seguridad organizacional en un hospital de referencia de la región metropolitana de la capital de Mato Grosso, Brasil, y verificar si existen diferencias estadísticamente significativas en la percepción del clima de seguridad organizacional entre las categorías de auxiliar de enfermería, técnico de enfermería y enfermera	Cognitiva Reflexión (CR) Equilibrio emocional (EB)	Estudio descriptivo, transversal	245 directivos	La diferencia entre el impacto de las adversidades laborales entre unas personas y otras está asociada a la resiliencia
99	Maderas: Ciencia y Tecnología <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85061755970&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=2&amp;citeCnt=3&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85061755970&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=2&amp;citeCnt=3&amp;searchTerm=</a>	<a href="http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101">http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101</a>	Q1	Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: Study in Spain and findings in other countries	Sanchez María Y Sanchez, Pedro	2018	España	Conocer qué variables y grupos de variables (o factores) inciden en la satisfacción laboral en la industria maderera, maderera y papelera, comparando estos resultados con el conjunto nacional	Encuesta de Calidad de Vida Laboral (ECVT)	Estudio cuantitativo de tipo comparativo	8061 personas	Una organización positiva es aquella que se orienta no solo en función del rendimiento y productividad organizacional sino del bienestar de sus trabajadores
100	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <a href="https://journals.copmadrid.org/iwop/art/iwop2020a8">https://journals.copmadrid.org/iwop/art/iwop2020a8</a>	<a href="https://doi.org/10.5093/iwop2020a8">https://doi.org/10.5093/iwop2020a8</a>	Q3	Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and Psychological Well-being	Ding, He; Yu, Enhai	2020	Madrid	Analizar la relación entre el liderazgo sustentado en las fortalezas de los subordinados (FSBL), su comportamiento innovador y el papel mediador del bienestar psicológico (PWB)	escalas de PWB, CSE, y el comportamiento innovador	Estudio cuantitativo correlacional	399 participantes	correlaciona positivamente con el comportamiento innovador de los subordinados y el bienestar psicológico mediatiza de modo significativo la relación entre el FSBL y el comportamiento innovador. P

(continúa...)

Nº	PORTAL CIENTÍFICO	FUENTE	CUARTIL SCIMAGO	TITULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	RESUMEN DE RESULTADOS
101	Interdisciplinaria <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85063572528&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=24&amp;citeCnt=1&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85063572528&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=24&amp;citeCnt=1&amp;searchTerm=</a>	No específica	Q3	Influence of organizational virtues on satisfaction, commitment and job performance in Argentinean organizations	María Perugini Alejandro Castro	2016	Argentina	Analizar la influencia de las virtudes organizacionales en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y los niveles de desempeño individual y organizacional	Encuesta de Prácticas Positivas	Estudio cuantitativo de tipo correlacional	569 empleados	El compromiso y la satisfacción resultan mediadoras ante el compromiso y también se relacionan con el desempeño
102	Revista Lasallista de Investigación <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85055913933&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=29&amp;citeCnt=2&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85055913933&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=29&amp;citeCnt=2&amp;searchTerm=</a>	10.22507 / rli.v15n1a9	Q4	Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight	Norma Pedraza	2018	México	Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas	Cuestionario desarrollado por el investigador	Investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo.	133 Empleados	El clima organizacional debe ser considerado por los líderes de recursos humanos porque esta impacta sobre la satisfacción de los trabajadores
103	Electronic Journal of Research in Educational Psychology <a href="https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84995581991&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=54&amp;citeCnt=7&amp;searchTerm=">https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84995581991&amp;origin=resultslist&amp;sort=plif&amp;src=s&amp;nlo=&amp;nlr=&amp;nls=&amp;sid=0aef82223d41509f59d53267a374b4c7&amp;so=b&amp;sd=b&amp;sl=41&amp;s=TITLE-ABS-KEY%28satisfaccion+en+el+trabajo%29&amp;relpos=54&amp;citeCnt=7&amp;searchTerm=</a>	10.14204/ejrep.39.15102	Q3	Motivación docente, satisfacción en el trabajo y capital psicológico positivo: Una revisión	João Viseu Saul Neves de Jesús Claudia Rus y José M. Canavarro	2016	Portugal	Realizar una revisión de la literatura sobre los estudios que relacionan la motivación docente, satisfacción laboral y capital psicológico	Revisión documental	Estudio cuantitativo revisión de la literatura	43 estudios	La motivación en una variable fundamental para mantener a los empleados satisfechos



## Anexo 4: Ecuaciones de búsqueda

Refinación de búsqueda	Scopus
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2000 – 2021
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
idiomas	Español – inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	TITLE-ABS-KEY ( "Psychology" AND "organizational" AND "positive" ) AND ( LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2021 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2020 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2019 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2018 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2017 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2016 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2015 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2014 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2013 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2012 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2011 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2010 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2009 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2008 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2007 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2006 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2005 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2004 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2003 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2002 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2001 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2000 ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Spanish" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Portuguese" ) )
Nombre de los descriptores 2	TITLE-ABS-KEY ( "Capital" AND "psychological" ) AND ( LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2021 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2020 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2019 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2018 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2017 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2016 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2015 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2014 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2013 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2012 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2011 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2010 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2009 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2008 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2001 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2000 ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Spanish" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Portuguese" ) ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) )
Nombre de los descriptores 3	TITLE-ABS-KEY ( "Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy" ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2021 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2020 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2019 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2018 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2017 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2016 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2015 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2014 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2013 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2012 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2011 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2010 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2009 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2008 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2001 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2000 ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Spanish" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Portuguese" ) )
Nombre de los descriptores 4	TITLE-ABS-KEY ( "resilient" AND "organizations" ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2021 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2020 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2019 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2018 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2017 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2016 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2015 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2014 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2013 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2012 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2011 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2010 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2009 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2008 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2001 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2000 ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Spanish" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Portuguese" ) )
Nombre de los descriptores 5	TITLE-ABS-KEY ( "Happiness" AND "work" ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2021 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2020 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2019 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2018 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2017 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2016 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2015 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2014 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2013 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2012 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2011 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2010 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2009 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2008 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2001 ) OR LIMIT-TO ( PUBYEAR , 2000 ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Spanish" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Portuguese" ) )

Refinación de búsqueda	Redalyc
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2000 – 2021
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
idiomas	Español – inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	"Psychology" AND "organizational" AND "positive" Filtro: Año: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002 Idioma: Inglés Español Portugués Disciplina: Psicología
Nombre de los descriptores 2	"Capital" AND "psychological" Filtro: Año: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002 Idioma: Inglés Español Portugués Disciplina: Psicología
Nombre de los descriptores 3	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy" Filtro: Año: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002 Idioma: Inglés Español Portugués Disciplina: Psicología
Nombre de los descriptores 4	"resilient" AND "organizations" Filtro: Año: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002 Idioma: Inglés Español Portugués Disciplina: Psicología
Nombre de los descriptores 5	"Happiness" AND "work" Filtro: Año: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002 Idioma: Inglés Español Portugués Disciplina: Psicología

Refinación de búsqueda	Scielo
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2000 – 2021
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
idiomas	Español – inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	"Psychology" AND "organizational" AND "positive" Ano de publicação: 2015, Ano de publicação: 2020, Ano de publicação: 2010, Ano de publicação: 2018, Ano de publicação: 2019, Ano de publicação: 2007, Ano de publicação: 2008, Ano de publicação: 2012, Ano de publicação: 2013, Ano de publicação: 2014, Ano de publicação: 2016, Ano de publicação: 2017, Ano de publicação: 2004, Ano de publicação: 2005, Ano de publicação: 2009, Ano de publicação: 2011, Ano de publicação: 2021 WoS Áreas Temáticas: Psicologia
Nombre de los descriptores 2	"Capital" AND "psychological" Ano de publicação: 2015, Ano de publicação: 2020, Ano de publicação: 2010, Ano de publicação: 2018, Ano de publicação: 2019, Ano de publicação: 2007, Ano de publicação: 2008, Ano de publicação: 2012, Ano de publicação: 2013, Ano de publicação: 2014, Ano de publicação: 2016, Ano de publicação: 2017, Ano de publicação: 2004, Ano de publicação: 2005, Ano de publicação: 2009, Ano de publicação: 2011, Ano de publicação: 2021 WoS Áreas Temáticas: Psicologia
Nombre de los descriptores 3	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy" Ano de publicação: 2015, Ano de publicação: 2020, Ano de publicação: 2010, Ano de publicação: 2018, Ano de publicação: 2019, Ano de publicação: 2007, Ano de publicação: 2008, Ano de publicação: 2012, Ano de publicação: 2013, Ano de publicação: 2014, Ano de publicação: 2016, Ano de publicação: 2017, Ano de publicação: 2004, Ano de publicação: 2005, Ano de publicação: 2009, Ano de publicação: 2011, Ano de publicação: 2021 WoS Áreas Temáticas: Psicologia
Nombre de los descriptores 4	"resilient" AND "organizations" Ano de publicação: 2015, Ano de publicação: 2020, Ano de publicação: 2010, Ano de publicação: 2018, Ano de publicação: 2019, Ano de publicação: 2007, Ano de publicação: 2008, Ano de publicação: 2012, Ano de publicação: 2013, Ano de publicação: 2014, Ano de publicação: 2016, Ano de publicação: 2017, Ano de publicação: 2004, Ano de publicação: 2005, Ano de publicação: 2009, Ano de publicação: 2011, Ano de publicação: 2021 WoS Áreas Temáticas: Psicologia
Nombre de los descriptores 5	"Happiness" AND "work" Ano de publicação: 2015, Ano de publicação: 2020, Ano de publicação: 2010, Ano de publicação: 2018, Ano de publicação: 2019, Ano de publicação: 2007, Ano de publicação: 2008, Ano de publicação: 2012, Ano de publicação: 2013, Ano de publicação: 2014, Ano de publicação: 2016, Ano de publicação: 2017, Ano de publicação: 2004, Ano de publicação: 2005, Ano de publicação: 2009, Ano de publicação: 2011, Ano de publicação: 2021 WoS Áreas Temáticas: Psicologia

Refinación de búsqueda	EBSCO
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2000 – 2021
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
idiomas	Español – inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	"Psychology" AND "organizational" AND "positive" Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20000101-20211231, Materia Xpsychology, Idioma Xenglish Xportuguese Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase
Nombre de los descriptores 2	"Capital" AND "psychological" Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20000101-20211231 Materia Xpsychology, Idioma Xenglish Xportuguese Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase
Nombre de los descriptores 3	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy" Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20000101-20211231 Materia Xpsychology, Idioma Xenglish Xportuguese Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase
Nombre de los descriptores 4	"resilient" AND "organizations" Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20000101-20211231 Materia Xpsychology, Idioma Xenglish Xportuguese Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase
Nombre de los descriptores 5	"Happiness" AND "work" Ampliadores, XBuscar también dentro del texto completo de los artículos, XAplicar materias equivalentes, Limitadores, XFecha de publicación: 20000101-20211231 Materia Xpsychology, Idioma Xenglish Xportuguese Xspanish; castilian Modos de búsqueda - Booleano/Frase

Refinación de búsqueda	Science direct
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2000 – 2021
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
idiomas	Español – inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	"Psychology" AND "organizational" AND "positive" Filtro: Years: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002; Subject áreas Psychology;
Nombre de los descriptores 2	"Capital" AND "psychological" Filtro: Years: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002; Subject áreas Psychology;
Nombre de los descriptores 3	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy" Filtro: Years: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002; Subject áreas Psychology;
Nombre de los descriptores 4	"resilient" AND "organizations" Filtro: Years: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002; Subject áreas Psychology;
Nombre de los descriptores 5	"Happiness" AND "work" Filtro: Years: 2019 2018 2014 2016 2020 2015 2017 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2021 2007 2005 2006 2004 2000 2002; Subject áreas Psychology;

Refinación de búsqueda	Proquest
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2000 – 2021
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
idiomas	Español – inglés - portugués
Nombre de los descriptores 1	"Psychology" AND "organizational" AND "positive" 2000-01-01 - 2021-06-30; Inglés AND Español AND Portugués
Nombre de los descriptores 2	"Capital" AND "psychological" 2000-01-01 - 2021-06-30; Inglés AND Español AND Portugués
Nombre de los descriptores 3	"Organizations" AND "positive" OR "healthy" OR "happy" 2000-01-01 - 2021-06-30; Inglés AND Español AND Portugués
Nombre de los descriptores 4	"resilient" AND "organizations" 2000-01-01 - 2021-06-30; Inglés AND Español AND Portugués
Nombre de los descriptores 5	"Happiness" AND "work" 2000-01-01 - 2021-06-30; Inglés AND Español AND Portugués