

# acta

PSIQUIÁTRICA Y PSICOLÓGICA  
DE AMÉRICA LATINA

Volumen 60 - Nº 4

Buenos Aires - Diciembre 2014

ISSN 0001-6896 (impresa)

ISSN 2362-3829 (en línea)

## Editorial

### 217. **Los límites de la *mnemoteca***

HUGO R. MANCUSO

## Originales. Trabajos completos

### 219. **Personalidad e indicadores de riesgo psicopatológico en adolescentes de contexto rural**

SILVINA VALERIA CABALLERO, ANA BETINA LACUNZA

### 227. **Estudio psicométrico del *Cuestionario de Apego Parental de Kenny* en adolescentes argentinos**

CINTHIA BALABANIAN, VIVIANA LEMOS, JAEL VARGAS RUBILAR

### 236. **Funciones ejecutivas en niños escolarizados según el nivel de rendimiento en cálculo**

VALERIA AGUER, VANESSA ARÁN FILIPPETTI

## *Acta 60 años. Antología [1954-1961]*

### 246. **Presentación**

ACTA NEUROPSIQUIÁTRICA ARGENTINA

### 247. **El analizador periférico y la teoría de la estructura**

JORGE THÉNON

### 254. **El enfoque psicosocial en Psiquiatría**

ACTA NEUROPSIQUIÁTRICA ARGENTINA

### 256. **¿Por qué cura un grupo?**

GUILLERMO VIDAL

### 258. **Anatomía funcional del lenguaje**

JUAN E. AZCOAGA

# acta

PSIQUIÁTRICA Y PSICOLÓGICA  
DE AMÉRICA LATINA

Volumen 60 - Nº 4

Buenos Aires - Diciembre 2014

ISSN 0001-6896 (impresa)

ISSN 2362-3829 (en línea)

## Revisiones

**265 . Religiosidad, espiritualidad y salud mental en el marco del *Modelo de los Cinco Factores***

HUGO SIMKIN, MARTÍN ETCHEVERS

**277. Organizaciones Positivas: un marco de referencia para su abordaje en Latinoamérica**

MARÍA LAURA LUPANO PERUGINI

**286. Estrategias de aprendizaje: una revisión teórica e instrumental**

JULIANA BEATRIZ STOVER, AGUSTÍN FREIBERG HOFFMANN,  
FABIANA URIEL, MERCEDES FERNÁNDEZ LIPORACE

## Informaciones

**300. XXX Congreso Argentino de Psiquiatría  
APSA  
I Congreso Nacional de Psicología  
Agradecimiento**

Índice General del Volumen 60 – 2014

# Fundación **acta** Fondo para la Salud Mental

Entidad de bien público sin fines de lucro  
Personería Jurídica Nº 4863/66  
Inscripta en el Ministerio de Salud Pública y  
Acción Social con el Nº 1.777

## CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

**Mario Vidal:** Presidente

**Diana Vidal:** Secretaria

**Rodrigo Vidal:** Vicepresidente 1º

**Luis Meyer:** Tesorero

**Edith Serfaty:** Vicepresidente 2º

**Fernando Lolás Stepke:** Director Técnico

**Sede Social:** Marcelo T. de Alvear 2202, piso 3º - C1122AAJ - Ciudad de Buenos Aires, R. Argentina  
Tel.: (54 11) 4966 -1454

Administración/suscripciones: CC 170, Suc. 25 - C1425WAD - Ciudad de Buenos Aires, R. Argentina  
(54 11) 4897 – 7272 int.: 100 - fuacta@acta.org.ar - www.acta.org.ar

## Consejo Científico

**Roberto Canay**  
UMSA, USAL, Argentina  
**Diego Feder**  
Uni. Maimónides, Argentina  
**Pascual Gargiullo**  
IMBECU, CONICET, Argentina  
**Ana Lía Kornblit**  
UBA, CONICET, Argentina  
**María de los Á. López Geist**  
APSA, Argentina  
**Alicia Losoviz**  
FELAIBE  
**Humberto Mesones**  
Ac. Nac. de Medicina, Argentina  
**Hugo Míguez**  
CONICET, Argentina  
**Lucía Rossi**  
UBA, Argentina  
**María Lucrecia Rovalletti**  
UBA, CONICET, Argentina  
**Edith Serfaty**  
Ac. Nac. de Medicina, Argentina  
**Fernando Silberstein**  
UBA, UNR, Argentina  
**Roberto Sivak**  
Uni. Maimónides, Argentina  
**Humberto Tittarelli**  
CISM, Argentina  
**Patricia Weismann**  
UNMDP, Argentina

## Consejo Científico Internacional

**Jorge Acevedo Guerra**  
Santiago – Chile  
**Renato D. Alarcón**  
Rochester – EUA  
**Rubén Ardila**  
Bogotá – Colombia  
**Demetrio Barcia**  
Murcia – España  
**Helio Carpintero**  
Madrid – España  
**Jorge A. Costa e Silva**  
Rio de Janeiro – Brasil  
**Otto Dörr Zegers**  
Santiago – Chile  
**Héctor Fernández-Álvarez**  
Buenos Aires – Argentina  
**Alejandro Gómez**  
Santiago – Chile  
**René González Uzcátegui**  
San José - Costa Rica  
**Itzhak Levav**  
Jerusalem – Israel  
**Aliño J. José López-Ibor**  
Madrid – España  
**Facundo Manes**  
Buenos Aires – Argentina  
**Juan Mezzich**  
Pittsburgh – EUA  
**A. Rafael Parada**  
Santiago – Chile  
**Héctor Pérez-Rincón**  
México D.F. – México  
**Juan Matías Santos**  
Madrid – España  
**Hernán Silva Ibarra**  
Santiago – Chile  
**Carlos Sluzki**  
Santa Barbara – EUA  
**Tomás Ortiz**  
Madrid – España  
**Benjamín Vicente**  
Concepción – Chile  
**Sergio Villaseñor Bayardo**  
Guadalajara – México  
**Ana María Zlachevski Ojeda**  
Santiago – Chile

## Comité Honorífico

**Francisco Alonso-Fernandez**  
UCM – España.  
**Fernando Lolás Stepke**  
Universidad de Chile – Chile.  
**Luis Meyer**  
Fundación Acta F. para la SM–Argentina.



*Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina* es una publicación científica sin fines de lucro, propiedad de la *Fundación ACTA Fondo para la Salud Mental*, fundada por Guillermo Vidal en 1954, que tiene por objeto fomentar el desarrollo de la psiquiatría, la psicología y las neurociencias en lengua española y sus relaciones interdisciplinarias, en sus varias orientaciones, con las ciencias sociales y los fundamentos epistemológicos y metodológicos de las mismas. Aparece regularmente cuatro veces al año en marzo, junio, septiembre y diciembre en versión impresa (ISSN 0001-6896) y a partir de 2014 y con la misma regularidad, en versión en línea (ISSN 2362-3829).

Incorporada por CONICET y CAICYT al Núcleo Básico de Revistas Científicas de Argentina en el área Ciencias Biológicas y de la Salud. Indexada en las bases de datos electrónicas LATINDEX, LILACS, PSYCODOC, PsycINFO, figura en tales registros abreviada como: *Acta Psiquiatr Psicol Am Lat.*

## Director Fundador

† **Guillermo Vidal** [1917-2000]

## Director

**Hugo R. Mancuso**  
director@acta.org.ar

## Consejo Académico

**Ricardo Aranovich.** Universidad de Flores, Argentina.  
raranovich@hotmail.com  
**Juan Azcoaga.** Universidad de Buenos Aires, Argentina.  
jazcoaga@fibertel.com.ar  
**Gustavo A. Mäusel.** Universidad del Museo Social Argentino  
gustavo.mausel@umsa.edu.ar  
**Gustavo Tafet.** Universidad Maimónides, Argentina.  
psychiatry@maimonides.edu

## Secretaría de Redacción

**Alejandra Niño Amieva.** Universidad de Buenos Aires, Argentina.  
editor@acta.org.ar

## Responsable Administrativo

**Ignacio Burgo.** Fundación Acta Fondo para la Salud Mental, Argentina.  
ignacio.burgo@acta.org.ar

## Administración

Marcelo T. de Alvear 2202, piso 3° (Escuela de Salud Pública, Facultad de Medicina, Universidad de Buenos Aires), C1122AAJ, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, R. Argentina Tel./Fax: (54 11) 4897-7272; fuacta@acta.org.ar

Registro Nacional de la Propiedad Intelectual N° 091317  
ISSN 0001-6896 (impresa)  
ISSN 2362-3829 (en línea)  
© Fundación ACTA, Fondo para la Salud Mental  
Todos los derechos reservados - Ley 11.723.  
Hecho el depósito que marca la ley.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio sin previo consentimiento de Fundación Acta. Los artículos y notas firmadas no representan necesariamente la opinión de la revista y son de exclusiva responsabilidad de los autores.

Impresión: Photothell print web. Oliden 1100, B1832MIN, Lomas de Zamora, R. Argentina.

Revisión

## Organizaciones Positivas: un marco de referencia para su abordaje en Latinoamérica

MARÍA LAURA LUPANO PERUGINI

MARÍA LAURA LUPANO PERUGINI  
Doctora en Psicología.  
Universidad de Palermo.  
Consejo Nacional de  
Investigaciones Científicas y  
Técnicas (CONICET). Ciudad de  
Buenos Aires, R. Argentina.

El presente trabajo permite tomar conocimiento acerca de una perspectiva de estudio organizacional denominada Psicología Organizacional Positiva, cuyo surgimiento se enmarca en continuidad con los desarrollos de la Psicología Positiva. A partir de una extensa revisión se aporta una descripción sobre dicho campo, sus alcances, las críticas, los desarrollos actuales, así como futuras líneas de trabajo. Se destaca la importancia de llevar a cabo investigaciones sobre los tópicos propuestos por la Psicología Organizacional Positiva ya que se vinculan con la obtención de mejores resultados organizacionales. Por último, se da cuenta y se debate acerca del escaso desarrollo de esta línea de trabajo —en comparación con otras temáticas de la Psicología Positiva— en países de Latinoamérica.

**Palabras clave:** Psicología positiva – Organizaciones – América Latina.

### **Positive Organizations: A Reference Framework for its Approach in Latin America**

This work allows taking knowledge about the perspective of organizational studies called Positive Organizational Scholarship. Its emergence is in continuity with the developments of Positive Psychology. As a result of an extensive review on the subject it is provided a description of that field, its scopes, criticisms, current developments and future directions. It is also emphasized the importance of conducting research on the topics proposed by Positive Organizational Scholarship, as they are linked to the achievement of better organizational outcomes. Finally, the article shows and proposes a debate about the lack of development of this line of work, in comparison to other topics of the Positive Psychology, in Latin American countries.

**Key words:** Positive Psychology – Organizations - Latin America.

CORRESPONDENCIA  
Dra. María Laura Lupano Perugini.  
Av. Dorrego 1279, C1414CKT.  
Ciudad de Buenos Aires,  
R. Argentina;  
mllupano@hotmail.com

## Introducción

A comienzos del año 2000, se sitúa el inicio de la *Psicología Organizacional Positiva* (POP) como un nuevo campo de estudio dentro de las disciplinas organizacionales [8]. No representa una única teoría sino que intenta unificar bajo una misma expresión una serie de estudios que incorporan la noción de *positivo*. Existe una multiplicidad de definiciones sobre el campo [e.g. 11, 16, 17, 40], pero todas ellas enfatizan el papel que juegan los resultados, procesos y atributos positivos tanto de las organizaciones como de sus integrantes. La POP hace énfasis tanto en los procesos facilitadores y la motivación como en los resultados o efectos positivos (*flourishing*), por tal motivo es definida por Nelson y Cooper como «el estudio y la aplicación de las capacidades psicológicas y las fortalezas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento» [32:59].

Si bien la *Psicología Organizacional Positiva* no inicia el análisis de variables positivas en el terreno organizacional —fenómenos como la eficacia organizacional, la motivación o el clima laboral han sido estudiados por décadas [48]—, intenta hacerlo de modo sistemático y riguroso siguiendo los lineamientos del método científico (en su expresión en inglés —*Positive Organizational Scholarship*—, el último término alude a este aspecto). Por tal motivo, los estudios que se realizan en esta disciplina deben dar cuenta de una correcta definición de términos, métodos válidos de medición y la obtención de resultados que sean transferibles y de útil aplicación. Por otro lado, la inclusión del término *Organizacional* en la expresión alude a que esta disciplina hace foco en aquellos procesos positivos que ocurren dentro de las organizaciones así como al estudio de contextos organizacionales positivos en sí mismos. La POP intenta ampliar el foco de los estudios organizacionales tradicionales para hacer visible rasgos, procesos y relaciones positivas que son comúnmente ignoradas en estos contextos. De acuerdo con Cameron y Spreitzer [8], el

término más controversial de la expresión «*Psicología Organizacional Positiva*» es el último: *Positiva*, ya que la mayor parte de las críticas a la POP recaen sobre este aspecto. Dichas críticas apuntan a considerar que el término tiene una connotación valorativa [21] o es demasiado *naive* [19]. Sin embargo, también se le ha dado crédito porque permite ampliar y enriquecer las explicaciones relacionadas con la *performance* en las organizaciones [14]. Según Cameron y Spreitzer [8], se pueden identificar cuatro maneras de abordar el término *Positivo*:

- La primera aproximación se relaciona con *adoptar una perspectiva alternativa*. Esto implica cambiar el foco en las interpretaciones habituales acerca de los fenómenos organizacionales y, por ejemplo, empezar a considerar los obstáculos como posibilidades de cambio. Supone empezar a visibilizar y reconocer variables antes no consideradas como el *Flow* [39], la Inspiración [47], o el capital moral [25], entre otras.
- Otra aproximación se relaciona con *hacer foco en los resultados o la performance*. Implica analizar la relación entre variables positivas y la obtención de resultados excepcionales por parte de las organizaciones [44].
- Una tercera aproximación se vincula con *propiciar el crecimiento*. La POP se basa en la premisa de que la exposición a fenómenos positivos aumenta las capacidades y recursos de individuos, grupos y organizaciones [18].
- La última aproximación sostiene que el concepto de positivo alude al *estudio de las virtudes humanas*. Esta idea se fundamenta en que la POP está basada en la tradición de la *eudemonía*. El estudio de las virtudes en las organizaciones hace foco en aquellas conductas de sus integrantes que ayudan a otros a experimentar *flow* [22]. En tanto que el estudio de las virtudes a través de las organizaciones focaliza en las prácticas y procesos que representan y perpetúan lo que es positivo, por ejemplo, estudiar la trascendencia [20] o el perdón [7] a nivel organizacional.

Si bien las cuatro aproximaciones menciona-

das no definen por sí mismas el concepto de *positivo*, de alguna manera encuadran el campo y alcance de la *Psicología Organizacional Positiva*.

El hecho de que la POP haga énfasis en lo *positivo* no significa que no se ocupe de aquello que resulte disfuncional [11]. En virtud de que la mayor parte de los estudios organizacionales han puesto el foco en el análisis de las condiciones negativas y sus consecuencias, la POP intenta integrar a esta mirada una perspectiva positiva que visualice aquellas variables que contribuyen a resultados óptimos y no solo las que los impiden.

En esta línea, Peterson [37] argumenta que las organizaciones e instituciones son un *mix* de aspectos buenos y malos. Sostiene que el término *positivo* no puede ser aplicado a las instituciones en su totalidad sino que se debe indagar: ¿para qué propósitos una institución es considerada positiva? Por dicha razón, adopta la expresión *enabling institutions* en lugar de *positive institutions*. Dicho término (*enabling*) alude a la posibilidad que tienen algunas organizaciones y/o instituciones de propiciar o facilitar la obtención de mejores resultados, respecto de otras, y que contribuyan a una vida mejor. Peterson agrega que la evaluación acerca de si los resultados son positivos o no, se relaciona con los valores que las personas sostienen. Cabe establecer una diferenciación entre los términos organización e institución: una *organización* es un grupo estructurado de forma duradera en la que sus integrantes comparten una serie de tradiciones y costumbres (e.g. una empresa determinada). La definición del término *institución* resulta más compleja y, por lo general, se asocia a una serie de grupos y creencias que genera una influencia sostenida y generalizada al interior de una sociedad. Suelen considerarse instituciones la familia, la religión, la educación, entre otras.

A fin de sintetizar lo expuesto, se puede hacer referencia a lo que sostienen Keyes, Hyson y Lupo [26]; para ellos una organización es posi-

tiva no solo cuando permite obtener resultados satisfactorios y rentables sino, sobre todo, cuando permite sostener e incrementar los niveles de bienestar de sus miembros.

### **La Psicología Positiva (PP) y el surgimiento de la POP**

Existe consenso en señalar el inicio de la Psicología Positiva (PP) en 1998 con el discurso inaugural de Martin Seligman como presidente de la *American Psychological Association* (APA) [41]. En el mencionado discurso, Seligman declara que su mandato tendrá como objetivo enfatizar el interés hacia una psicología más positiva: «La Psicología no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros» [41]. En un encuentro entre investigadores realizado en Akumal—México—, otro de los momentos claves para el despegue de este movimiento, se acordaron los pilares básicos de la PP: el estudio de las *emociones positivas*, de los *rasgos positivos* y de las *instituciones positivas*. Esta tercera vía o pilar es la aplicación de las fortalezas personales para el desarrollo de algo más importante y amplio que uno mismo. Conlleva aplicar las fortalezas para ayudar a los demás y hacer que éstos puedan desarrollar sus potencialidades. Generalmente este proceso se da a través de las instituciones y organizaciones: la familia, el trabajo, la escuela, la comunidad. En suma, implica poner las capacidades al servicio de los demás para obtener significado vital como resultado de este proceso. Linley [27] resalta el grado de responsabilidad de los sujetos en el uso adecuado de sus fortalezas: en primer lugar la responsabilidad es individual en el desarrollo de las mismas; en segundo lugar es colectiva en cuanto permite el impulso de dichas fortalezas en otros y; en tercer lugar, es social al aprovecharlas a fin de lograr una sociedad mejor.

En virtud de lo antedicho, la POP se enmarca en el tercer pilar o vía para acceder a la

vida plena. Las tres rutas mencionadas son complementarias, si bien las personas pueden alcanzar la vida plena a través de alguna de las tres vías, aquellos que registran mayor satisfacción son los que emplean conjuntamente las tres rutas [37]. Debe mencionarse que Seligman [43] ha incluido las *relaciones interpersonales* y el *logro* como otros dos posibles pilares o vías para aumentar el bienestar de las personas (modelo de bienestar denominado PERMA).

Así como es posible identificar un inicio de la PP también es posible hacerlo respecto de la POP. Se considera que emerge alrededor del año 2000 en Estados Unidos en la Universidad de Michigan. Jane Dutton, Kim Cameron y Robert Quinn se encontraban planeando una reunión con la intención de estimular a otros colegas a que trabajaran en temas relacionados a los de ellos —como el perdón o la compasión a nivel organizacional— a darle un marco de referencia global a estas líneas de trabajo que se alejaban de los estudios clásicos. Durante esta planificación, ocurre el trágico atentado de las Torres Gemelas en Nueva York (11/09/2001), hecho que impulsó aún más a la unión de investigadores de temas que pudieran ayudar a mitigar los efectos de dicha tragedia (e.g. esperanza, resiliencia, perdón, coraje, fortalezas, etc.). Como resultado de estos acontecimientos se crea en la Universidad de Michigan el *Centro para el estudio de la Psicología Organizacional Positiva —Center for Positive Organizational Scholarship—*.<sup>1</sup>

Cameron y Spreitzer [8] concluyen que el surgimiento de la POP se debió a la intención de desviar la atención puesta sobre los aspectos negativos —como el estrés, la alienación o la injusticia—, o el estudio de variables clásicas como la satisfacción o el clima laboral; hacia la inclusión de temas como el *flow*, el perdón o las virtudes organizacionales, que no habían sido abordados hasta el momento.

### Las críticas

Desde su surgimiento, la POP ha sufrido algunas críticas o se ha enfrentado a argumentaciones que justifican, de algún modo, por qué no se habían abordado previamente las temáticas que propone. Las críticas parten de suponer que a) la POP no está correctamente definida como campo de estudio, b) no aborda o contempla los fenómenos negativos, c) que dichos fenómenos tienen un impacto mayor en las personas que los positivos —razón por la que sería menos relevante su estudio—, d) que el abordaje de lo positivo carece de criterio científico y, e) que hay una falta de métodos válidos y confiables para la medición de las variables [7, 8].

En relación con las primeras críticas se ha expuesto, en los párrafos anteriores, que la POP intenta regirse bajo un criterio científico y que abarca tanto el estudio de los aspectos negativos como positivos de las organizaciones. En lo que respecta a la última crítica, es cierto que la mayor parte de los instrumentos diseñados son desarrollados para un nivel individual y no organizacional (e.g., instrumentos para evaluar perdón, optimismo, virtudes, gratitud) [15, 20, 31, 38, 42]. Sin embargo, en el último tiempo se ha desplazado el interés hacia un nivel macro proponiendo, por ejemplo el estudio de virtudes organizacionales [e.g. 12].

### ¿Qué se investiga y por qué?

A fin de diferenciar este enfoque (POP) de otros descriptos tanto en la literatura académica como profesional, se ha establecido un conjunto de criterios que debe cumplir cada constructo para ser incluido en este campo de estudio: estar basado en la teoría y en la investigación; ser medido a través de instrumentos válidos y confiables; ser relativamente único en el campo del comportamiento organizacional; tener un impacto positivo sobre la satisfacción y el nivel de rendimiento y, sobre todo, más que rasgos fijos ser un estado susceptible de cambio y desarrollo [30].

Teniendo en cuenta los criterios previamente mencionados, Omar [34] identifica una serie

<sup>1</sup> Los avances y líneas de trabajo se pueden consultar en su página web, *cfr.* [www.bus.umich.edu/positive](http://www.bus.umich.edu/positive)

de constructos que ha abordado extensamente en Argentina y en conjunción con otros países como Brasil y México. Estos son: Identificación con la empresa; Justicia organizacional; Comportamientos de ciudadanía organizacional; Confianza en la empresa; Compromiso organizacional; Satisfacción laboral; Capital psicológico.

Además de las temáticas mencionadas, se encuentra una gran variedad de conceptos vinculados a la POP en la literatura internacional. Una de las temáticas más investigadas se relaciona con el estudio de virtudes a nivel organizacional.

Según algunos autores, el estudio de las organizaciones positivas es relevante ya que así como se identifican rasgos positivos a nivel individual (fortalezas y virtudes), también puede postularse lo mismo a nivel organizacional [36, 37]. Estas virtudes son descritas como características morales a nivel global y no como la suma de las virtudes individuales de sus miembros; serían características de las organizaciones que influyen en el accionar de las personas y contribuyen a que experimenten una vida más plena, tal como lo hacen las fortalezas a nivel individual [37]. Según el autor, algunas de las virtudes que pueden promoverse a nivel organizacional son: propósito, seguridad, justicia, humanidad y dignidad.

Cameron y Winn [9] argumentan que debería hablarse de *virtuosidad* (*virtuosness*), en lugar de virtudes, ya que destacan —al igual que Peterson— que éstas últimas refieren a un nivel individual y la expresión *virtuosidad* intenta aludir a una expresión colectiva. Si bien esta temática fue relegada extensamente en los estudios organizacionales, dando lugar a variables más neutras como bienestar laboral, conducta prosocial o ética laboral, se la ha considerado desde hace mucho tiempo (por economistas y sociólogos como Adam Smith o Georg Simmel) como la base del desarrollo (o *flourishing*) de las sociedades desde el momento que se la relaciona

con la internalización de reglas morales que favorecen a la armonía social [2].

La importancia de estudiar estos aspectos recae en analizar la relación entre la obtención de resultados positivos y variables organizacionales, dado que la mayor parte de los estudios previos han recaído en el análisis de variables individuales —e.g. capital psicológico, compromiso, etc.— [4, 46].

Teniendo en cuenta lo antedicho, Cameron y otros investigadores llevaron a cabo una serie de trabajos en lo que han intentado comprobar que el realizar una serie de prácticas positivas o propiciar el desarrollo de virtudes a nivel organizacional (*virtuosness*) se relaciona con altos índices de *performance* y eficacia por parte de las organizaciones [ver 10, 12].

La aparente relación entre la *virtuosidad* y los niveles de *performance* se explicaría a partir de dos cualidades inherentes a la primera: la *amplificación* y la *amortiguación* [3]. La cualidad amplificadora se relaciona con el hecho de que la exposición a prácticas positivas incrementa los niveles de emociones positivas, capital social y conductas prosociales, lo cual retroalimenta a las prácticas y favorece a la consecuente obtención de mejores resultados organizacionales —*efecto heliótrópico*—. Por ejemplo, se ha demostrado que presentar altos niveles de emociones positivas favorece a la toma de decisiones y a generar vínculos interpersonales más efectivos [45]. Algunos autores [e.g. 23, 24] sostienen que se produce un efecto *contagio* entre los integrantes de una organización, principalmente si este efecto es producido por quienes ocupan una posición de liderazgo. Por otro lado, la cualidad amortiguadora se relaciona con ayudar a prevenir efectos negativos, producto de situaciones estresantes, promoviendo en los integrantes un sentido de resiliencia, solidaridad y eficacia.

En relación con lo expuesto, Cameron y colaboradores analizaron la relación entre la presencia de virtudes organizacionales y los



niveles de eficacia, así como el efecto protector que estas tienen frente a situaciones de estrés como, por ejemplo, el recorte de personal en las organizaciones empresariales. Para tal fin diseñaron instrumentos que apuntan a la medición de virtudes a este nivel [ver 10, 12], como ser: dignidad y respeto, apoyo, interés, significado, inspiración, perdón. Dichas investigaciones permitieron concluir que la percepción de virtudes organizacionales se asocia positivamente y permite predecir altos índices de innovación, productividad, calidad y una baja rotación de empleados, entre otros aspectos analizados. Esto se ha comprobado en diferentes tipos de organizaciones, tanto en aquellas vinculadas al ejercicio de prácticas positivas —e.g. organizaciones de salud— como en otras no relacionadas —e.g. entidades financieras— [ver 12].

A modo de síntesis, puede decirse que la cantidad de variables y temas que pueden estudiarse bajo esta línea de abordaje es muy extensa considerando todos los niveles de análisis posibles —individual, organizacional, prácticas, procesos, relaciones interpersonales, liderazgo, etc.— (para un detalle más exhaustivo, ver Cameron & Spreitzer, [8]).

### La situación en Latinoamérica

En los últimos años, Latinoamérica ha incorporado entre sus líneas de investigación los tópicos relacionados con la Psicología Positiva. Hecho que se ve fortalecido a partir del 2009 cuando la *Asociación Internacional de Psicología Positiva* (IPPA) inaugura un capítulo iberoamericano mediante la creación de una comisión internacional integrada por España, Portugal y países latinoamericanos con el objetivo de entender la especificidad de la PP en contextos hispanoparlantes y de idioma portugués.

Para el abordaje de temáticas positivas en general y, en particular, en relación a organizaciones positivas resulta prioritario la construcción y/o adaptación de instrumentos locales. América Latina presenta, en este sentido,

un doble desafío ya que, por un lado enfrenta el reto de producir pruebas que constituyan un nuevo cuerpo teórico de conocimientos y, por otro, enfrentar los obstáculos a los que comúnmente se ve expuesta en cuanto a la disyuntiva entre construir nuevas pruebas o adaptar las ya existentes pero provenientes de otros entornos culturales. Con el objetivo de conocer el volumen de pruebas existentes en Latinoamérica, un trabajo de reciente publicación [28] expone los resultados de un rastillaje exhaustivo en el que se revisaron bases de datos que cuentan con abundante producción en castellano y proveniente del contexto latino como ser EBSCO-REDALYCLILACS-SCIELO-PSYCINFO (en español). También se han analizado revistas indexadas regionales y, se han revisado las memorias de algunos congresos científicos realizados a nivel local, ya que suelen abarcar la producción de la mayor parte de los investigadores latinoamericanos y, en los últimos años, se destacan los trabajos sobre temáticas de PP. Se han considerado todos los trabajos cuyos autores e investigaciones realizadas provengan de algún país perteneciente a América Latina y versen sobre investigaciones en PP. El período abarcado fue 2000-2012.

En el trabajo mencionado se destaca que la producción hallada para el pilar (tercero) relacionado con las organizaciones positivas es menor respecto de los otros. El país que encabeza con mayor cantidad de pruebas elaboradas es Brasil con el 63%, seguido por Argentina con el 27% y México con el 9%. Por ejemplo, en Brasil se han realizado varios trabajos tendientes a evaluar el nivel de bienestar en el trabajo, dando lugar a instrumentos diseñados para analizar indicadores de bienestar en las organizaciones —e.g. *Instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações*— [13].

En Argentina son importantes los trabajos de Alicia Omar que, desde el 2001 hasta la fecha, viene realizando proyectos en el abordaje de este tipo de temáticas. Por ejemplo, para citar algunos trabajos de la autora, se

puede hacer referencia a la adaptación local de la *Escala de compromiso organizacional* [33]. El concepto se refiere al grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas [1], lo que aumentaría la eficiencia y bienestar de los empleados. Otro trabajo importante se relaciona con el diseño de la *Escala de capital psicológico en adultos* [35]. Este concepto es central en el terreno laboral ya que ha sido definido como el estado psicológico caracterizado por tener confianza para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante; hacer una atribución positiva sobre el resultado de la misma; perseverar en la búsqueda de los objetivos y, a pesar de estar acosado por los problemas, fortalecerse en la adversidad para alcanzarlos [29]. Algunos de los proyectos desarrollados por la investigadora se realizaron en conjunto con otros países latinos como México y Brasil.

En virtud de que no se han abordado en Latinoamérica temáticas muy trabajadas a nivel internacional, como por ejemplo las virtudes organizacionales, un proyecto actual llevado adelante por la autora de este trabajo aboga por la construcción de instrumentos locales para su evaluación así como su vinculación con variables como el bienestar laboral, la *performance* y la experimentación de *flow* en el trabajo, entre otras.

Se puede concluir que aún falta mucho desarrollo de la *Psicología Organizacional Positiva* en Latinoamérica puesto que en el trabajo citado, el volumen de pruebas desarrolladas para el pilar en el que se incluyen las organizaciones positivas solo representa el 13.58% [ver 28].

### **Discusión final, el futuro de la POP**

Lo expuesto en los apartados previos, si bien demuestra que muchas de las temáticas propuestas por la *Psicología Organizacional Positiva* han sido poco abordadas, impulsa a continuar o iniciar su estudio sobre todo en contextos latinoamericanos.

Cameron y colaboradores [6, 9] proponen como futuras líneas de trabajo continuar y mejorar el diseño de instrumentos para la medición de virtudes organizacionales, a fin de analizar el poder de predicción y mediación que tienen las mismas sobre los resultados organizacionales. Dichos autores aseguran que las mediciones diseñadas hasta el momento no son demasiado rigurosas en cuanto a la especificación de las virtudes que deben ser analizadas en un plano organizacional. También consideran de importancia el poder identificar aquellas virtudes individuales que contribuyan al desarrollo de las mismas en un plano macro. En relación a la fuerza predictiva que pueden tener estas virtudes, los autores aclaran que los estudios realizados hasta la actualidad, hallaron que los mejores resultados son obtenidos por aquellas organizaciones que presentan altos niveles de virtudes a nivel agregado, pero que no ha sido posible aislar una serie de ellas o *clusters* que ayuden a una mejor predicción, hecho que puede estar provocado por no contar con una serie definida de virtudes que conformen el constructo denominado por la POP como *virtuosidad*. Por último, en relación al papel moderador, queda por analizar cuáles pueden ser variables moderadoras que operen entre las virtudes y los resultados. Por ejemplo, Cameron [5] ha demostrado que la *virtuosidad* contribuye a mayores niveles de emociones positivas y/o de capital social entre los integrantes, lo cual aumenta los niveles de compromiso y comunicación y esto, a su vez, influye en la *performance* final. Muchos mediadores es posible que no hayan sido analizados hasta el momento.

Lo antedicho puede aplicarse a cualquiera de los aspectos pasibles de estudiarse dentro del paraguas provisto por la POP. Asimismo, es de interés analizar estas temáticas no solo a partir de mediciones y evaluaciones realizadas en un determinado momento, sino analizar los efectos que puede tener a largo plazo la exposición de los miembros de una organización a prácticas de tipo positivas y cómo esta puede transferirse a distintos con-

textos. En relación con esto último, es de suma importancia analizar cómo pueden darse variaciones de acuerdo al tipo de organización, tamaño, cultura, metas, etc.

A modo de cierre, se puede decir que la razón por la cual es relevante llevar adelante

investigaciones que se enmarquen en la *Psicología Organizacional Positiva*, es que las personas y las organizaciones se encuentran naturalmente atraídas por lo que es inspirador, positivo y constructivo [36] y no por su contracara negativa que, llamativamente ha sido la más estudiada.

## Referencias

- Allen NJ & Meyer JP. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *J Occup Organ Psychol*. 1990; 63:1-18.
- Baumeister RF, Exline JJ. Virtue, personality and social relations: self-control as the moral muscle. *Journal of personality*. 1999;67: 1165-1194. DOI: 10.1111/1467-6494.00086
- Bright DS, Cameron KS, Caza A. The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations. *J Bus Ethics*. 2006;64:249-69. DOI 10.1007/s10551-005-5904-4
- Bright DS, Fry RE. Introduction: Building Ethical, Virtuous Organizations. *J Appl Behav Sci*. 2013; 49(1):5-12. DOI: 10.1177/0021886312473574
- Cameron KS. Organizational virtuousness and performance. In: Cameron KS, Dutton J, Quinn RE, editors. *Positive organizational scholarship*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler; 2003. p.48-65.
- Cameron KS. Advances in Positive Organizational Scholarship. In: Bakker AB, editor. *Advances in Positive Organizational Psychology*, Volume 1 Emerald Group Publishing Limited; 2013. p.23-44.
- Cameron K, Caza A. Introduction: Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *Am Behav Sci* 2004; 47:731-39. DOI: 10.1177/0002764203260207
- Cameron KS, Spreitzer GM. What is positive about Positive Organizational Scholarship? In: Cameron KS, Spreitzer GM, editors. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press; 2012. p.1-14.
- Cameron KS, Winn B. Virtuousness in Organizations. In Cameron KS, Spreitzer GM, editors. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* New York: Oxford University Press; 2012. p. 231-43.
- Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *Am Behav Sci*. 2004; 47(6):1-24. DOI: 10.1177/0002764203260209
- Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE. *Positive Organizational Scholarship: foundation of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler; 2003.
- Cameron KS, Mora C, Leutscher T, Calarco M. Effects of positive practices on organizational effectiveness. *J Appl Behav Sci*. 2011; 47:266-308. DOI: 10.1177/0021886310395514
- Campos Dessen M, Torres da Paz MG. Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*. 2010; 15 (2):409-18.
- Caza A, Cameron KS. Positive organizational scholarship: What does it achieve? In: Cooper CL, Clegg S, editors. *The Sage handbook of organizational behavior: Vol. 2. Macro approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage; 2008. p. 99-116.
- Cosentino A. Evaluación de las virtudes y fortalezas humanas en población de habla hispana. *Psicodebate*. 2009; 10:53-72.
- Dutton JE. Interview on positive organizational scholarship by Mia Yan and Evelyn Micelotta. *Academy of Management, Organization and Theory*. Division website: <http://omtweb.org>. 2010.
- Dutton JE, Glynn M. Positive Organizational Scholarship. In: Cooper C, Barling J, editors. *Handbook of organizational behavior*. Thousand Oaks, CA: Sage; 2007. p. 693-712.
- Dutton JE, Sonenshein S. Positive Organizational Scholarship. In Lopez S, editor. *Encyclopedia of positive psychology*. Oxford: Wiley-Blackwell; 2009. p.737-42.
- Ehrenreich B. *Bright-sided. How the relentless promotion of positive thinking has undermined America*. New York: Metropolitan Books; 2009.
- Emmons RA. Acts of gratitude in organizations. In: Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE, editors. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler; 2003. p. 81-93

21. Fineman S. On being positive: Concerns and counterpoints. *Academy of Management Review*. 2006; 31:270-91. DOI: 10.5465/AMR.2006.20208680
22. Fowers BJ, Tjeltveit AC. Virtue obscured and retrieved: Character, community, and practices in behavioral science. *Am Behav Sci*. 2003; 47(4):387-94. DOI: 10.1177/0002764203256945
23. Fredrickson BL. Positive emotions and upward spirals in organizations. In: Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE, editors. *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler; 2003. pp. 163-75.
24. George JM. Leader positive mood and group performance: The case of customer service. *J Appl Soc Psychol*. 1995; 25:778-94.
25. Godfrey PC. The relationship between corporate philanthropy and shareholder wealth: A risk management perspective. *Acad Manage Rev*. 2003; 30(4):777-96.
26. Keyes CL, Hyson SJ, Lupo KL. The Positive Organization: Leadership Legitimacy, Employee Well-Being, and the Bottom Line. *The Psychologist-Manager Journal*. 2000; 4(2):143-53.
27. Linley PA. *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*. Leicester: CAPP Press; 2008.
28. Lupano Perugini ML. Positive Psychological Assessment in Latin America. In: Castro Solano A, editor. *Positive Psychology in Latin America*. New York: Springer; 2014. p. 37-60.
29. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *J Manage*. 2007; 33:321-49. DOI: 10.1177/0149206307300814
30. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital*. New York: Oxford University Press; 2007.
31. McCullough ME, Rachalk KC, Sandage SJ, Worthington EL, Brown SW, Hight TL. Interpersonal forgiving in close relationships: II. Theoretical elaboration and measurement. *J Pers Soc Psychol*. 1998; 75:1586-1603.
32. Nelson D, Cooper CL. *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks (CA): Sage; 2007.
33. Omar A. *La cultura organizacional de las empresas argentinas*. Rosario: Conicet; 2005.
34. Omar A. Las organizaciones positivas. In: Castro Solano A, editor. *Fundamentos de psicología positiva*. Buenos Aires: Paidós; 2010. p.137-82.
35. Omar A, Salessi S, Vaamonde JD. Capital psicológico. Desarrollo y validación de una escala. Trabajo presentado en XXXIII Congreso Interamericano de Psicología, Medellín, Colombia. *Memorias*. 2011:383.
36. Park N, Peterson C. Virtues and organizations. In: Cameron K S, Dutton JE, Quinn RE, editors. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler; 2003. pp. 33-47.
37. Peterson Ch. Enabling Institutions. In: Peterson Ch, editor. *A primer in Positive Psychology*. New York: Oxford University Press; 2006. p. 275-304.
38. Peterson Ch, Seligman MEP. Positive organizational studies: Lessons from positive psychology. In: Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE, editors. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler; 2003. p.14-28.
39. Quinn RW. Flow in knowledge work: High performance experience in the design of national security technology. *Adm Sci Q*, 2002; 50: 610-42.
40. Roberts LM. Shifting the lens on organizational life: The added value of positive scholarship. *Acad Manage Rev*. 2006; 31:292-305. DOI: 10.5465/AMR.2006.2020868
41. Seligman MEP. The president's address. *Am Psychol*. 1999; 54: 559-532.
42. Seligman MEP. *Authentic Happiness*. New York: Free Press; 2002.
43. Seligman MEP. *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press; 2011.
44. Spreitzer GM, Sonenshein S. Positive deviance and extraordinary performance. In: Cameron KS, Dutton, JE, Quinn RE, editors. *Positive Organizational Scholarship: foundation of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler; 2003. p.207-24.
45. Staw BM, Barsade SG. Affect and managerial performance: A test of the sadder-butwiser versus happier-and-smarter hypotheses. *Adm Sci Q*. 1993; 38:304-31.
46. Sun LY, Aryee S, Law KS. High performance human resources practices, citizenship behavior and organizational performance: A relational perspective. *Acad Manage J*. 2007; 50:558-77. DOI: 10.5465/AMJ.2007.25525821
47. Trash TM, Elliot AJ. Inspiration as a psychology construct. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2003; 84(4):871-89. DOI: 10.1037/0022-3514.84.4.871
48. Whetten DA, Cameron KS. *Developing Management Skills (5th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall; 2002.