



# Normas éticas para la práctica de la Psicología Positiva

Aaron Jarden · Tayyab Rashid · Annalise Roache · Tim Lomas · Andrea Giraldez-Hayes



## Índice

Notas introductorias.....	4
Preámbulo.....	4
Asociaciones profesionales y las normas éticas para la práctica de la Psicología Positiva.....	4
Aspiraciones de las normas.....	5
Naturaleza provisional de las normas.....	6
Palabras clave.....	6
Sección primera: Valores, fortalezas y principios.....	9
Valores de los profesionales de la Psicología Positiva.....	10
Fortalezas de los profesionales de la Psicología Positiva.....	11
Principios éticos para la práctica de la Psicología Positiva.....	12
Sección segunda: Aplicaciones de las normas éticas en la práctica.....	15
Tres consideraciones importantes.....	15
Toma de decisiones éticas.....	15
Consideraciones de trabajo.....	16
Cambios en los clientes.....	16
Cambios en los ambientes.....	16
Estado emocional actual y niveles de bienestar.....	17
Negación.....	17
Diferencias de poder.....	17
Sobreutilización de fortalezas.....	18
Sentido común.....	18
Mantener la resiliencia y amortiguar el agotamiento.....	18
Declaración de formación y competencia.....	19
Apreciar la importancia del contexto cultural.....	19
Resolver dilemas éticos –Una guía paso a paso.....	20
Guía de autoevaluación.....	21
Sección tercera: Ejemplos de casos en la práctica ética.....	22
Ejemplo de caso 1: Cultural –aplicar IPP con sensibilidad cultural.....	22
Ejemplo de caso 2: Coaching – procesos de coaching con clientes en circunstancias cambiantes.....	23
Ejemplo de caso 3: Clínico – trabajar con el trauma.....	24
Ejemplo de caso 4: Organizacional –presión para tergiversar datos.....	25

Ejemplo de caso 5: Mentoría –motivar a participantes “reticentes” en una relación desequilibrada.....	25
Ejemplo de caso 6: Educación – implementar programas de bienestar en los que las aspiraciones se ven dificultadas por la práctica existente.....	26
Códigos éticos relevantes.....	28
Reconocimientos.....	29
Firmantes iniciales de las Normas Éticas para la Práctica de la Psicología Positiva.....	30
Autores.....	32
Lecturas complementarias.....	33

Declaración: Estas normas son el resultado del trabajo colaborativo y autónomo de un grupo liderado por Aaron Jarden, Tayyab Rashid, Annalise Roache y Tim Lomas. Las normas son independientes de cualquier asociación u organización; sin embargo, numerosos colaboradores han estado involucrados en el desarrollo y mejora de esta primera propuesta. Es la intención de los autores actualizar las normas en un ciclo bianual para fortalecer su profundidad y el alcance de su funcionalidad. Por ello, agradecemos el envío de comentarios por parte de la comunidad a [aaron.jarden@unimelb.edu.au](mailto:aaron.jarden@unimelb.edu.au)

## Notas Introductorias

### Preámbulo

La perfección ética es, probablemente, una utopía puesto que los seres humanos, incluyendo los profesionales de la Psicología Positiva, son falibles, vulnerables e imperfectos. Las complejidades de la vida contemporánea, entre ellas una vida cibernética en constante desarrollo, el cambio climático errante, la crisis de los refugiados, las identidades cambiantes y la creciente polarización de la economía, exacerbando las vulnerabilidades humanas. Los servicios psicológicos, especialmente aquellos con un objetivo explícito de restaurar o incrementar el bienestar, no se brindan fácilmente sin prioridades enfrentadas y dilemas éticos. Ningún conjunto individual de normas éticas, estándares o incluso estatutos, puede abarcar íntegramente la gama de complejidades humanas. Un conjunto amplio de valores, fortalezas del carácter y principios, sin embargo, pueden guiarnos en la toma de decisiones éticas, especialmente cuando utilizamos Intervenciones de Psicología Positiva (IPP) que en su conjunto intentan mejorar el bienestar.

Este conjunto de normas contiene a) valores, b) fortalezas y c) principios de la Psicología Positiva en la práctica. Es importante advertir que las “normas” generalmente se sitúan entre marcos de referencia más amplios, los cuales varían en su contexto y jurisdicción. Por ejemplo, las normas pueden situarse en la base de una jerarquía prescriptiva, tal como la que se muestra en la figura 1.



Figura 1. Normas para marcos de referencia más amplios

Por tanto, es importante considerar las normas junto a otros marcos de referencia relevantes. Además, mientras que un individuo u organización puede adherirse a o respaldar estas normas para la “práctica de la Psicología Positiva”, en algunos países y jurisdicciones puede que sea ilegal autodenominarse “psicólogo positivo” –por favor, tome en consideración las restricciones y requerimientos de su localidad.

### *Asociaciones profesionales y las normas éticas para la práctica de la Psicología Positiva*

Cuando un profesional es miembro de una asociación profesional relevante (por ejemplo, la American Psychology Association, la Australian Psychological Society o la International Coach Federation), los estándares de su asociación o el código ético deben ser considerados elementos prioritarios para informar su práctica. Suponemos que cuando los profesionales son miembros de una asociación profesional que ofrece licencias o acreditaciones (por ejemplo, el Colegio de

Psicólogos), y cuentan una educación, formación y experiencia adecuada en la práctica de la Psicología o campos relacionados, estos profesionales están familiarizados con las reglas, estándares, regulaciones, estatutos y procedimientos para la práctica de la Psicología en su jurisdicción.

Las normas éticas para la práctica de la Psicología Positiva que presentamos aquí están diseñadas para incrementar, y no para reemplazar, dichos códigos y normas profesionales existentes en cada jurisdicción. Como tales, estas normas también proporcionan una referencia para los profesionales que no están asociados o afiliados a una asociación profesional.

#### *Aspiraciones de las normas*

¿Por qué tener un conjunto de normas éticas? Estas normas tienen como objetivo fortalecer la práctica ética demostrando un compromiso con la práctica científicamente informada y basada en las evidencias científicas en el campo de la Psicología Positiva (PP). Intentan contribuir a la aspiración de mantener una (razonable) fidelidad a la ciencia del bienestar y animar a los profesionales a considerar las normas adecuadas a la hora de presentarse y promocionar los potenciales beneficios de dicha ciencia. Las normas intentan promover, entre los profesionales de la Psicología Positiva y otros profesionales, una comprensión clara de lo que supone una práctica de la Psicología Positiva éticamente informada. Con la ayuda de tales normas, se espera que los profesionales de la Psicología Positiva demuestren su compromiso con aspectos tales como los siguientes:<sup>1</sup>

- a) el estudio minucioso de investigaciones y la construcción de su práctica sobre una base científica;
- b) una continua actualización de sus conocimientos a través del aprendizaje continuado y el desarrollo profesional;
- c) la comunicación cuidadosa y precisa de los límites del conocimiento relacionado con las IPP, así como los potenciales beneficios y las limitaciones de ciertas IPP y programas de bienestar; y
- d) monitorizar el bienestar, y los cambios positivos y negativos en el bienestar de sus clientes en el período de tiempo en el que ofrecen sus servicios.

#### *¿A quiénes se dirigen estas normas?*

El propósito de estas normas es posibilitar una práctica ética óptima de los profesionales de la Psicología Positiva y, al hacerlo, actuar en beneficio (hacer el bien a los otros) y no perjudicar (evitar el daño potencial sobre los otros). Como tales, estas normas están destinadas a profesionales (por ejemplo, psicólogos) y otros destinatarios (por ejemplo, estudiantes, o aquellas personas sin una afiliación profesional) que ofrecen IPP o usan el conocimiento del campo de la Psicología Positiva en su práctica. Esta no es una guía sobre cómo utilizar u sugerir el uso de una determinada IPP.

---

<sup>1</sup> Hemos elegido cuatro ejemplos para demostrar tales compromisos. Sin embargo, el lector ha de advertir que esta lista podría ser más extensa.

### *Naturaleza provisional de las normas*

Advertimos que estas normas (versión 1.0, 19 de julio de 2019) son provisionales y objeto de revisión cada dos años a través de un proceso de consulta repetido con informantes clave. Esta regulación permite asegurar que las normas responden a los cambios contextuales y reflejan temas locales y globales en continua evolución. En este sentido, agradecemos la retroalimentación de las normas presentadas en este documento ofrecida en cualquier momento.

También es importante observar que solo profesionales angloparlantes, en su mayoría de países occidentales, han influido en el desarrollo de estas normas y, como tales, las mismas presentan estas limitaciones. Sin embargo, puesto que este es un documento vivo y en continuo crecimiento identificado por el número de su versión, esperamos que las próximas versiones puedan incorporar la influencia de códigos y normas de países no angloparlantes y no occidentales.

### *Palabras clave*

#### Cliente

Los profesionales trabajan con clientes. “Cliente” es el término genérico utilizado para referirse al receptor de cualquier servicio. Por ejemplo (aunque no limitado a) un individuo, una pareja, una familia, un grupo, una organización, un patrocinador u otra unidad social específica.

#### Códigos vs normas

Un código tiene, generalmente, ramificaciones legales u otras reglas aplicables, mientras que unas normas sugieren buenas prácticas que no están generalmente “reguladas” o “politizadas”. Las normas, por su naturaleza, implican que las circunstancias son variadas y complejas, y que atender a ellas a menudo requiere que los profesionales demuestren sensatez en su práctica – una combinación de experiencia y sentido común.

#### PP

PP: Psicología Positiva. Existen diversas conceptualizaciones y definiciones de la PP, pero la mayoría de las operacionalizaciones generalmente la posicionan como el estudio científico y la promoción de constructos dominantes tales como “felicidad”, “bienestar”, “florecer” y “prosperar”. Por ejemplo, Lomas, Hefferon e Ivztan (2015, p. 1347) definen la PP como “la ciencia y la práctica para la mejora del bienestar”, lo cual puede simplemente entenderse como la aplicación de la PP en contextos del mundo real, incluyendo el uso de IPP.

#### IPP

IPP: Intervenciones de Psicología Positiva. En la literatura existe una demarcación entre una “intervención de *Psicología Positiva*” y una “intervención *psicológica* positiva” –para una descripción y explicación, véase Hone, Jarden, and Schofield (2015). Aquí incorporamos la noción más amplia de intervención psicológica positiva, que cubre todas las actividades realizadas por diversas disciplinas (por ejemplo, desde otros sub-campos de la Psicología además de la PP) con el objetivo de incrementar el bienestar psicológico. Una definición popular de intervención psicológica positiva es “Una intervención psicológica positiva promueve emociones positivas, conductas y/o pensamientos que incrementan el bienestar de un individuo o grupo” (Schueller, Kashdan, & Parks, 2014, p. 92).

## PPP

PPP: Profesional de la Psicología Positiva. Un profesional que ha completado la formación requerida para ejercer su práctica (por ejemplo, psicoterapia, *counselling* o coaching) y que ha recibido la formación adecuada en PP a través de un proveedor de reconocido prestigio, por lo que cuenta con conocimientos y una comprensión adecuados del proceso de investigación científica y sus aplicaciones en la aplicación de procedimientos propios de la Psicología Positiva aplicada (por ejemplo, IIPs).<sup>2</sup>

## Fortalezas

Generalmente, las normas y códigos éticos apoyan determinadas características personales deseables, seleccionadas arbitrariamente por líderes de opinión en campos específicos. Para estas normas, hemos utilizado las Fortalezas del Carácter y Virtudes (CSV: Peterson & Seligman, 2004), que son un modelo de fortalezas del carácter empíricamente validado y respaldado a través de diversas culturas (McGrath, 2014).

De acuerdo con el CSV, las fortalezas del carácter se definen como rasgos universales que se valoran por su propio derecho y no están necesariamente dirigidos a un resultado instrumental. Más bien, como rasgos de conducta, facilitan y guían a una persona para comportarse de manera ética y responsable asegurando su propio bienestar y el de otras personas. Las fortalezas del carácter, desde una perspectiva amplia, reflejan *quién es la persona* (por ejemplo, su carácter), y los valores reflejan *a qué está comprometida la persona* (por ejemplo, sus principios y acciones).

## Profesional

El término “profesional” se usa de manera genérica para referirse a cualquier persona responsable de ofrecer servicios relacionados con la PP. “Profesional” incluye a cualquier persona que adopta rol(es) tales como (aunque no limitados a) *counsellor*, psicoterapeuta, profesional de la salud mental, coach, entrenador, mentor o educador.<sup>3</sup>

## Principios

Los principios dirigen la atención a responsabilidades éticas. Las acciones se derivan de ciertos principios.

## Valores

Los valores son creencias acerca de resultados deseables mantenidas por los individuos y compartidas por grupos (por ejemplo, ideologías acerca del mundo y de cómo debería ser). Los valores trascienden situaciones específicas, guían la manera en la que seleccionamos nuestras

---

<sup>2</sup> ¿Quién puede identificarse como PPP? Aún no existe una demarcación clara acerca de la cantidad o nivel de formación o de la cualificación profesional requerida. Por ejemplo, ¿puede alguien considerarse a sí mismo como PPP tras haber recibido un curso de dos días, un certificado acreditado de seis meses o haber finalizado un Máster de dos años en Psicología Positiva Aplicada? Además de la formación, la práctica supervisada (por ejemplo, entre pares o individual) y la consulta online es ideal. Es necesario contar con más normativas acerca de la formación y supervisión adecuadas, provenientes de las asociaciones profesionales en este campo (y, sin duda, estos temas están siendo actualmente considerados por los agentes implicados).

<sup>3</sup> Los valores y principios contenidos en estas normas podrían aplicarse igualmente a investigadores en el ámbito del bienestar, puesto que los que los investigadores podrían considerarse profesionales que, de un modo u otro, trabajan con sujetos que podrían ser considerados como el equivalente a los clientes.

acciones y evaluamos las ajenas y las propias, y están ordenadas según su importancia (Schwartz, 2006).

Los valores representan una manera importante de expresar un compromiso ético general que se define con más precisión y se orienta más a la acción cuando se expresa como un principio. En otras palabras, los valores informan principios. Desde ese significado compartido, los valores definidos en estas normas son los que los autores han identificado como más ampliamente consensuados entre quienes integran la comunidad de la PP.



### Sección primera: Valores, fortalezas y principios

Las normas éticas para la práctica de la Psicología Positiva incorporan los valores, fortalezas y principios enunciados en la Tabla 1.

Tabla 1

*Valores, fortalezas y principios para la práctica de la Psicología Positiva*

<i>Valores<sup>4</sup></i>	<i>Fortalezas<sup>5</sup></i>	<i>Principios</i>
1. Proteger la seguridad de los clientes y de otras personas.	1. Honestidad	1. Beneficiar / no perjudicar
2. Aliviar la angustia y el sufrimiento personal.	2. Justicia	2. Cuidado responsable
3. Asegurar la integridad en las relaciones entre profesional y cliente.	3. Inteligencia social	3. Respeto por los derechos y dignidad de las personas
4. Apreciar la diversidad de la experiencia humana y la cultura.	4. Trabajo en equipo	4. Honradez
5. Fortalecer el sentido de sí mismo significativo para la(s) personas involucradas.	5. Bondad	5. Justicia
6. Mejorar la calidad del conocimiento profesional y su aplicación.	6. Prudencia	6. Autonomía
7. Mejorar la calidad de las relaciones entre personas.	7. Perspectiva	
8. Incrementar la eficacia personal.	8. Juicio	
9. Esforzarse para proporcionar servicios de <i>counselling</i> , psicoterapia y coaching adecuados y justos.	9. Autorregulación	
10. Perseverancia		
11. Valentía		

<sup>4</sup> Nuestros valores han sido seleccionados en base a otras normas éticas similares y, como tales, muchos de los valores pueden encajar en distintas categorías. Por ejemplo, la justicia podría ser percibida como un valor o un principio. La honradez podría percibirse como una fortaleza, un valor o un principio. De esta manera, muchos de los constructos son discutibles. Los valores también han sido ordenados según su importancia percibida, de acuerdo a las normas de los autores.

<sup>5</sup> Las fortalezas 1 a 7 están jerarquizadas según con qué frecuencia están mencionadas y enfatizadas a lo largo de 10 códigos éticos similares (por ejemplo, el *Marco ético para la buena práctica del counselling y la psicoterapia* de la Asociación Británica de Counselling y Psicoterapia). Para las fortalezas 8 a 11, los autores han juzgado su importancia de acuerdo a los seis principios.

Además:

- La lista de valores, fortalezas y principios no son en absoluto exhaustivas sino, más bien, un intento inicial de definir lo que se percibe actualmente como más pertinente para la práctica. Según estas normas se vayan adaptando en el tiempo, y existan espacios de debate entre la comunidad de la Psicología Positiva, se prevé que estos elementos puedan desarrollarse.
- Las listas de valores, fortalezas y principios tampoco son prescriptivas.
- El modelo de fortalezas (el Marco de Valores en Acción) fue elegido por ser el más evidente en la literatura y estar basado en principio científicos reconocidos.

#### *Valores de los profesionales de la Psicología Positiva*

Los valores fundamentales de los PPP incluyen un compromiso con:

- La protección de la seguridad de los clientes y otras personas involucradas. Esto incluye mantener una conciencia siempre vigilante acerca de cómo responde el cliente a nuestros servicios y, aún más, reconocer los límites de la propia capacidad y experiencia (y, como tal, reconocer cuando un cliente puede necesitar ayuda profesional de otros sectores, o si el público está en peligro).
- Aliviar la angustia y el sufrimiento personal (cuando esté dentro de los límites de nuestra experiencia). Esto supone utilizar IPP de maneras contextualmente relevantes para disminuir el sufrimiento de individuos que requieren de servicios en varios contextos profesionales (por ejemplo, terapia, coaching, salud).
- Asegurar la integridad de la relación entre profesional y cliente. Esto incluye respetar los límites personales y mantener un compromiso con prácticas profesionales tales como la privacidad y la confidencialidad.
- Apreciar la diversidad de la experiencia humana y las culturas. Esto significa no aplicar el “una misma talla sirve para todos” a los propios clientes sino, más bien, respetar y de hecho celebrar la variedad y singularidad de las personas en sus procesos de desarrollo y sus antecedentes contextuales y culturales.
- Promover el sentido de uno mismo que es significativo para la persona implicada. Esto significa que el individuo desarrolla y persigue metas que no solo contribuyen a su ser, sino también a un beneficio mayor.
- Mejorar la calidad del conocimiento profesional y su aplicación. Esto significa hacer todo lo posible para estar al tanto de los avances en la literatura y mantener un conocimiento actualizado acerca de los avances en este ámbito.
- Mejorar la calidad de las relaciones entre las personas. Esto supone reconocer que las personas se sitúan inevitablemente en relaciones y redes sociales, y esforzarse para ayudar a la persona a mejorar esos vínculos tanto como sea posible.
- Incrementar la eficacia personal. Esto significa esforzarse para ayudar al cliente a operar de manera más eficaz en el mundo y en la singularidad de situaciones en las que se encuentran.

- Esforzarse por proporcionar servicios de PP justos y adecuados. Esto puede incluir proporcionar servicios a poblaciones difíciles de alcanzar o, cuando sea posible, hacer posible una escala de honorarios en los que las personas con menos recursos puedan beneficiarse de estos servicios.

#### *Fortalezas de los profesionales de la Psicología Positiva*

Las fortalezas de los profesionales de la Psicología Positiva son importantes porque tienen un impacto en la relación profesional-cliente. Muchas fortalezas consideradas como vitales al ofrecer servicios se consideran también buenas cualidades personales. Es inapropiado obligar a todos los profesionales a poseer estas fortalezas. Sin embargo, es fundamental que estas fortalezas del carácter estén enraizadas profundamente en las personas y desarrolladas a partir de un compromiso personal, en lugar de ser requerimientos de una autoridad externa. Un análisis temático de principios y valores expuestos por las principales normativas (véase la sección de Normativas Relevantes) sugiere que las siguientes fortalezas del carácter son las que pueden facilitar una práctica ética y la toma de decisiones.

- Honradez: Decir la verdad; presentarse a sí mismo de manera genuina y actuar de forma sincera; ser sin pretender; hacerse responsable de los propios sentimientos y acciones.
- Justicia: Ofrecer el mismo trato a todas las personas de acuerdo con nociones de justicia e imparcialidad; no tomar decisiones impulsadas por preferencias o sentimientos acerca de los otros; dar a todos las mismas oportunidades.
- Inteligencia social: Ser consciente de las motivaciones y sentimientos de las otras personas; saber qué hacer para adaptarse a diferentes situaciones sociales; saber qué hacer para facilitar las cosas a otras personas.
- Trabajo en equipo: Trabajar bien como miembro de un grupo o equipo; ser leal al grupo; compartir.
- Bondad: Hacer actos de bien y favores a otras personas; ayudarles; cuidarles.
- Prudencia: Ser cuidadoso con las propias opciones; no tomar riesgos excesivos; no decir o hacer cosas de las que luego podemos arrepentirnos.
- Perspectiva: Ser capaz de proporcionar consejos sabios a otros; mirar al mundo de maneras que tengan sentido para nosotros y para los otros.
- Juicio: Pensar las cosas detenidamente y examinarlas desde distintas perspectivas; no adelantar conclusiones; confiar solo en las evidencias para tomar decisiones; tener la habilidad de cambiar de idea.
- Autorregulación: Regular lo que uno siente y hace; ser disciplinado; controlar los propios apetitos y emociones.
- Perseverancia: Trabajar duro para concluir lo que se ha empezado, no importa de qué proyecto se trate: “entregarlo” puntualmente; no distraerse mientras se trabaja; sentirse satisfecho por el trabajo concluido.
- Valentía: Ser una persona valiente que no se amedrenta ante las amenazas, los desafíos, las dificultades o el dolor; defender lo que es justo incluso si otros se oponen; actuar según las propias convicciones.

### *Principios éticos para la práctica de la Psicología Positiva*

Cada uno de los seis principios éticos definidos más abajo se acompaña de ejemplos de buenas prácticas que han sido desarrollados en respuesta a los mismos. Las decisiones éticas, fuertemente apoyadas en uno o más de estos principios, pueden ser consideradas como aquellas que tienen una sólida base moral. Sin embargo, los profesionales pueden encontrarse con circunstancias en las que sea imposible reconciliar todos los principios aplicables, y puede que sea necesario elegir entre algunos de ellos. Una decisión o curso de acción no se convierte necesariamente en inmoral solo por ser polémica o porque otros profesionales hayan llegado a conclusiones diferentes en circunstancias similares. La obligación de un profesional es considerar todas las circunstancias relevantes con tanto cuidado como sea razonablemente posible y asumir una responsabilidad adecuada por la decisión tomada.

#### Beneficiar / No perjudicar

El beneficio incluye un compromiso por promover el bienestar del cliente y el profesional. El principio de beneficio significa actuar por el interés del cliente, basándose en evaluaciones profesionales. Nos recuerda que debemos trabajar estrictamente dentro de nuestros límites de competencia y proporcionar servicios basados en una formación y experiencia adecuadas. Asegurar que se trabaja para dar respuesta a las necesidades del cliente requiere revisar sistemáticamente la práctica y los resultados (por ejemplo, el bienestar) utilizando los mejores medios disponibles. Es importante que la investigación científica y la reflexión sistemática informen la práctica. Dependiendo del rol y contexto, existe generalmente la obligación de dar pasos para asegurar la calidad de los servicios ofrecidos, y un compromiso para actualizar la práctica a través de un desarrollo profesional continuo. La obligación de actuar para el beneficio del cliente puede convertirse en algo fundamental cuando trabajamos con clientes cuya capacidad de autonomía está disminuida debido a la edad, inmadurez, falta de comprensión, aflicción u otras limitaciones personales.

No perjudicar, por otra parte, supone comprometerse a evitar cualquier daño que pueda causarse al cliente. Los profesionales que adoptan este principio:

- Evitan cualquier forma de explotación al cliente; sexual, financiera o emocional.
- Evitan la incompetencia (por ejemplo, la aplicación apropiada de las IPP, es decir, saber qué funciona con cada persona) y las malas prácticas.
- No proporcionan servicios inadecuados para determinadas personas debido a enfermedades, circunstancias personales o intoxicación.

El profesional tiene la responsabilidad ética de mitigar cualquier daño que pueda causarse al cliente, incluso cuando el daño es inevitable o intencional. Los profesionales tienen responsabilidades personales y profesionales para desafiar, cuando sea apropiado, las malas prácticas y la incompetencia de otros. También tienen la responsabilidad de contribuir a la investigación y/o a la sentencia por parte de un cuerpo profesional o autoridad competente, cuando las prácticas profesionales están por debajo de los niveles razonables de calidad o corren el riesgo de traer el descrédito a la profesión o a la PP.

### Cuidado responsable

La práctica de la PP promueve el bienestar. En la búsqueda de este logro, los profesionales de la Psicología Positiva que adhieren a este principio demuestran una constante preocupación por el bienestar de aquellos con quienes trabajan y reconocen el poder social e institucional que estructura sus roles como profesionales. Tienen la responsabilidad fundamental de proteger al bienestar de las personas con las que trabajan. Reconocen que los individuos, familias, grupos o comunidades pueden estar en posiciones vulnerables. También reconocen los límites en su experiencia (incluyendo la ausencia de conocimiento) y derivan a las personas a otros especialistas cuando es necesario. Al mismo tiempo, aceptan su responsabilidad y corrigen cualquier daño que pueda derivar de su prestación de servicios. Se espera que los PPP también se interesen de manera continuada por los desarrollos teóricos y empíricos en este campo, asegurando que su conocimiento acerca de los avances científicos en la aplicación de las IPP que utilizan está actualizado.

### Respeto por los derechos y la dignidad de las personas

De acuerdo con la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el respeto por los derechos y la dignidad de las personas supone que todas y cada una de las personas tienen el derecho a ser valoradas positivamente y que sus derechos deben ser reconocidos y respetados. Además, tienen el derecho a que se les demuestre respeto y se garantice su dignidad como seres humanos. Los profesionales que adoptan estos principios muestran un respeto que requiere sensibilidad hacia la diversidad cultural y social. Esto incluye el reconocimiento de las diferencias entre las personas asociado a su cultura, nacionalidad, etnicidad, color, raza, religión, género, estado civil, orientación sexual, habilidades físicas o mentales, edad, estatus socioeconómico y/o cualquier otra condición, característica o estatus. Tales diferencias forman parte integral de la persona y deben ser respetadas como tales.

### Honradez

Ser honesto (fiel) incluye honrar la confianza puesta en el profesional. La honradez es considerada como un ingrediente fundamental para entender y resolver dilemas éticos. Los practicantes que adoptan este principio:

- actúan de acuerdo con la confianza depositada en ellos;
- se esfuerzan para asegurar que las expectativas de los clientes son aquellas que razonablemente tienen la posibilidad de alcanzarse;
- honran sus acuerdos y promesas;
- consideran la confidencialidad como una obligación que deriva de la confianza del cliente;
- restringen cualquier revelación de datos confidenciales sobre sus clientes –con excepción de aquellas situaciones de obligado cumplimiento (por ejemplo, las leyes en la propia jurisdicción requieren de tal revelación de datos).

### Justicia

La justicia involucra el tratamiento justo e imparcial de todos los clientes y la provisión de servicios adecuados. El principio de justicia requiere que los profesionales que adoptan estos principios sean justos e imparciales con todos sus clientes y respeten su dignidad y derechos humanos. Exige prestar atención a la consideración consciente de cualquier requerimiento y

obligaciones legales y permanecer alerta ante posibles conflictos entre las obligaciones éticas y legales. La justicia en la distribución de servicios requiere de la habilidad de decidir de manera imparcial la provisión de servicios para los clientes y la adjudicación de servicios entre clientes. Un compromiso con la justicia requiere la habilidad de apreciar las diferencias entre las personas y de comprometerse con la igualdad de oportunidades y resultados, así como evitar la discriminación de personas o grupos en base a sus características personales o sociales (por ejemplo, género o edad). Los profesionales tienen la obligación de esforzarse para asegurar la provisión justa de servicios que son accesibles y apropiados a las necesidades de sus potenciales clientes.

### Autonomía

La autonomía involucra respetar los derechos de autodeterminación de los clientes. Este principio pone énfasis en la habilidad del cliente de auto-dirigirse durante la provisión de servicios y en todos los aspectos de su vida. El principio de autonomía se opone a la manipulación de los clientes en contra de su voluntad, incluso para lograr beneficios sociales. Los profesionales que respetan la autonomía de sus clientes:

- aseguran la precisión de los datos en cualquier publicidad o información sobre los servicios ofrecidos;
- hacen lo necesario para recibir un consentimiento libre e informado durante la relación;
- ponen énfasis en el valor de la participación voluntaria en los servicios que ofrecen;
- dedican un tiempo a establecer un contrato explícito con sus clientes antes de alcanzar cualquier compromiso y revisitan / revisan los términos de ese contrato a lo largo de la relación;
- protegen la privacidad;
- protegen la confidencialidad;
- salvo excepción, no revelan cualquier información confidencial sin el consentimiento de la persona implicada;
- informan al cliente de posibles conflictos de intereses por anticipado, o lo antes posible una vez que estos han tenido lugar.

## Sección segunda: Aplicaciones de las normas éticas en la práctica

Esta sección contiene diversas guías y ejemplos de la aplicación contextual de estas normas éticas. El contenido ha sido diseñado para profundizar en las ideas y, al mismo tiempo, para proporcionar herramientas útiles y una guía de autoevaluación para resolver y apoyar la toma de decisiones éticas en la práctica.

### *Tres consideraciones importantes*

Antes de aplicar cualquier IPP, deberíamos evaluar y apreciar los siguientes tres factores de importancia, que forman los pilares de una buena práctica (Barlow, Allen & Choate, 2004):

1. ¿Es la IPP apropiada para la situación? Esto puede confirmarse revisando literatura relevante y evidencias publicadas en fuentes confiables. Por ejemplo, antes de aplicar una IPP para la gratitud, comprobar si existen publicaciones con evidencia científica que muestra que esa IPP específica es una técnica promisorio para ese cliente en particular.
2. ¿La IPP se adecúa a las necesidades que presenta el cliente?
3. ¿Cómo se evaluará la eficacia de la IPP? En otras palabras, ¿qué resultado específico puede identificarse y evaluarse con validez para determinar la eficacia de la IPP?

### *Toma de decisiones éticas*

La toma de decisiones éticas puede facilitarse: teniendo un conocimiento adecuado de las normas éticas y de los códigos éticos de una asociación profesional; siendo consciente de los comportamientos éticos ejemplares de los otros y del uso de fortalezas del carácter en la toma de decisiones.

*Conocimiento:* Esperamos que las fuentes primarias de estas normas –es decir, los PPP con una educación y formación adecuadas y experiencia en la práctica de la Psicología o ámbitos relacionados– están familiarizados y pueden describir estas normas éticas y cualquier otra que pertenezca a su profesión y estándares profesionales. La mayoría de las jurisdicciones pone énfasis en la necesidad de que los profesionales se familiaricen con reglas, estándares, regulaciones, estatutos y procedimientos relevantes.

*Comportamiento:* El comportamiento ético, especialmente mientras se aplica una IPP, no puede derivar solo de los conocimientos teóricos. El comportamiento ético ha de estar sólidamente unido a comportamientos y prácticas colectivas. ¿Puede identificar en sus círculos profesionales a aquellos individuos que son demuestran prácticas éticas ejemplares? Aunque puede que sus colegas no destaquen explícitamente dichas prácticas, debido a su modestia, le animamos a preguntar explícitamente a sus pares o a la comunidad profesional más amplia (organizaciones regionales o internacionales) cómo adhieren a los estándares éticos en tu campo.

Reunir un banco de buenas prácticas será útil para reflexionar respecto a nuestros propios comportamientos. Con una suficiente acumulación de casos, las demostraciones de excelencia seguramente se harán evidentes. Idealmente, los profesionales crearán grupos accesibles en los que otros profesionales tengan la oportunidad de enriquecer estos repositorios.

*Usar fortalezas en la toma de decisiones éticas:* Las fortalezas pueden contribuir de diferentes maneras en la toma de decisiones éticas. Encuentre a un colega que ejemplifique un comportamiento ético adecuado. Reflexione sobre cómo gestionó un dilema o situación ético o, de forma más general, qué fortalezas específicas encarna dicho profesional en sus interacciones diarias con colegas y clientes que valga la pena modelar y que pueda ayudar en la toma de decisiones.



### *Consideraciones de trabajo*

En el trabajo con clientes, es necesario tener en cuenta diversas consideraciones puesto que éstas pueden tener implicaciones éticas inmediatas e importantes. En particular, es pertinente considerar: cambios en los clientes; cambios en el ambiente en el que se ubican las IPP y los clientes; el estado emocional actual y el nivel de bienestar de los clientes y los PPP; la tendencia de los clientes a evitar; las diferencias de poder en las relaciones; la sobreutilización de fortalezas; el conocimiento práctico; una declaración de formación y competencias; y la importancia de los contextos culturales cambiantes. Considerar estos aspectos puede ayudar a mitigar, anticipar o prevenir algunas consecuencias inadvertidas o indeseadas.

### *Cambios en los clientes*

Al ofrecer cualquier servicio psicológico, es importante monitorizar el bienestar psicológico de los clientes a lo largo del tratamiento o intervención. Algunos clientes se deterioran, a pesar de la demostrada eficacia de una IPP. Los síntomas pueden deteriorarse por diversas razones, haciendo a los clientes vulnerables. Puede que el cliente no necesariamente comparta esta información con el profesional, quizá porque se sienta avergonzado, asustado o dudoso ante la posibilidad de desilusionar al profesional que está trabajando para incrementar su bienestar. A menudo, el foco explícito de las IPP no es la mejora de síntomas, sino más bien la promoción del bienestar. Monitorizar las circunstancias cambiantes en las vidas de los clientes es importante, y también lo es calibrar las IPP según esos cambios. Por ejemplo, si el cliente experimenta una ruptura o pierde su trabajo, es importante que el profesional advierta estos cambios y evalúe su impacto. Los profesionales deberían estar preparados para suspender una IPP y ajustar el enfoque de acuerdo con las necesidades que manifiesta el cliente, o derivarle a otro profesional si resulta apropiado. No hacerlo puede tener un impacto negativo en la alianza que puede llegar a ser irreparable.

### *Cambios en los ambientes*

Además de tomar en consideración los cambios en los clientes, es importante considerar el ambiente en el que interactúan tanto los clientes como los profesionales. Piense en un PPP que es también un clínico. Los clínicos contemporáneos trabajan en ambientes altamente complejos, veloces y con presiones marcados por desafíos tales como la escasez de tratamientos basados en la evidencia científica, falta de competencia cultural, y necesidades crónicas o complejas de los clientes que tienen un impacto en múltiples dominios de su vida. Dados estos desafíos, piense en clientes que:

- pueden haber pedido su trabajo o contratos importantes, o están siendo ignorados ante una merecida promoción solo porque no encajan en el equipo;
- pueden haber sido diagnosticados recientemente con una enfermedad seria;
- están siendo tratados con deslealtad u otra forma de abuso por parte de su pareja;
- están experimentando un incidente o discriminación;
- están inmersos en eventos medioambientales destructivos, tales como inundaciones o incendios, o en problemas globales como el hambre.

Considere cómo estos desafíos pueden afectar a los clientes e influir en su tratamiento. Estos casos presentan una variedad de temas que necesitan ser considerados y tomados en cuenta de diferentes maneras, todo ello mientras se consideran las regulaciones y estándares de la profesión



con los que la persona está relacionada. Por tanto, es importante que cuando un PPP ofrezca una IPP, aprenda acerca de sus clientes y también acerca de su entorno y cambios recientes o actuales en sus circunstancias. Los profesionales también necesitan conocer los desafíos en su propio entorno de trabajo. Esto puede incluir cambios en la administración que pueden suponer cambios en las modalidades de servicio –por ejemplo, un nuevo director puede apoyar u oponerse a ciertas IPP o puede preferir un enfoque diferente en el tratamiento (por ejemplo, Programación Neurolingüística, terapias basadas en el Mindfulness, Terapia de Aceptación y Compromiso). Los cambios pueden tener impactos directos o indirectos en la práctica de las IPP, incluyendo los que derivan de una perspectiva ética.

#### *Estado emocional actual y niveles de bienestar*

Mientras se ofrecen las IPP, es importante evaluar cambios en los clientes y en su estado emocional actual y nivel de bienestar. Es importante que los PPP desarrollen su práctica dentro de su ámbito de especialización y formación. El PPP debe derivar a los clientes que presentan problemas relacionados con psicopatologías (por ejemplo, depresión, ansiedad, trauma) al profesional adecuado, debidamente cualificado y experimentado. Si esos problemas no se presentan al comienzo de la relación de trabajo, el PPP debe estar atento en caso de que estos se hagan evidentes cuando el cliente esté realizando una IPP y estar preparado para derivarlo a un profesional debidamente cualificado. Idealmente, el profesional discutirá con el cliente y consultará con colegas y expertos relevantes para asegurarse de cuál es el momento adecuado para continuar utilizando una IPP en ese caso específico.

#### *Negación*

La negación es uno de los mecanismos más comunes usado por las personas para sobrellevar emociones negativas. Una vida psicológica saludable supone ser consciente y adaptable para utilizar todo el espectro emocional. Algunos clientes que solicitan o buscan una IPP pueden evitar emociones negativas más profundas debido a su incomodidad, y es probable que busquen una IPP con la esperanza de que ésta pueda disipar sus emociones negativas o mantenerlas anuladas. Ejemplos de fuentes de emociones negativas incluyen recuerdos amargos de una separación o divorcio, la deslealtad de un amigo en el que se confiaba, el resentimiento por ser víctima de una discriminación, o ser tratados injustamente o de manera injusta por una persona o institución. Una manera de evaluar la negación es prestar atención a emociones negativas que pueden expresarse en conversaciones a pesar de no formar parte del tema explícito que se está discutiendo (por ejemplo, emociones que perturban a los clientes persistentemente y que, sin embargo, no se comentan abiertamente).

Aunque las IPP están abriendo nuevos caminos con una evidencia cada vez mayor de que las emociones positivas y las fortalezas del carácter pueden mejorar y reparar estados negativos (Rashid & Seligman, 2018), este es solo el caso si los estados negativos se integran de manera significativa en el tratamiento. Si las emociones fuertemente negativas son ignoradas o negadas por parte de los clientes o los profesionales, la efectividad del tratamiento puede verse comprometida.

#### *Diferencias de poder*

Uno de los rasgos característicos de cualquier intervención psicológica entre el profesional y el cliente es el de las dinámicas de poder inherentes a la relación, y especialmente el poder

diferencial. Terapeutas, *counsellors*, trabajadores sociales y otros profesionales son, generalmente, conscientes de esas diferencias. Por tanto, intentan crear un espacio seguro, exento de críticas, confidencial y acogedor en el que los clientes no se sientan como meros receptores pasivos de servicios prescritos. No obstante, la naturaleza de la transacción entre cliente y profesional es tal que el profesional es, inevitablemente, percibido como el experto. Los clientes tienden a considerarlos como los poseedores del saber, con formación y experiencia para sugerir la aplicación de distintas IPP. Por tanto, las diferencias de poder están siempre ahí. El profesional debe ser consciente de esta diferencia y evitar cualquier situación en la que el cliente o él mismo tenga que tomar una decisión que pueda estar influenciada por esta diferencia de poder.

#### *Sobreutilización de fortalezas*

La infra o sobreutilización de algunas prácticas basadas en fortalezas pueden exacerbar desafíos existentes. Por ejemplo, en muchos procesos de coaching, sugerir a los clientes que sean más prudentes puede causar que alguien se sienta más ansioso o indeciso. Los clientes que practican el perdón sin reflexionar sobre cuándo y a quién perdonar pueden omitir ofensas que, si no son revisadas o tenidas en cuenta, pueden herir a otras personas. Los clientes que utilizan la creatividad en exceso pueden encontrar difícil adherirse a las normas o reglas que fortalecen la equidad o la igualdad de oportunidades. Los clientes comprometidos con la toma de decisiones justas en su trabajo pueden encontrar difícil reconciliar realidades contrapuestas que existen en la misma esfera (por ejemplo, llegar a acuerdo sobre cómo una persona educada y bien informada puede tomar decisiones imprudentes).

#### *Sentido común*

Los profesionales necesitan lo que el filósofo Aristóteles denominó “*phronesis*”, esto es, sentido común para aplicar estas normas. Por ejemplo, considere a un profesional que trabaja con un ejecutivo de alto nivel con quien ha establecido una excelente relación y que también ha hecho un buen progreso en su trabajo. Este profesional, sin embargo, se entera de que el ejecutivo está involucrado en comportamientos inmorales o poco éticos. ¿Debería ese profesional preservar la relación sólida o enfrentar a la persona, poniendo en riesgo la relación? Un simple conjunto de normas puede no ser suficiente. El profesional tiene que interpretar la situación y equilibrar los motivos enfrentados. En estos casos, el sentido común se construye a partir de la experiencia acumulada y los buenos lazos en la relación con colegas que pueden aconsejar y ayudar en el razonamiento ético.

#### *Mantener la resiliencia y amortiguar el agotamiento<sup>6</sup>*

Un cierto número de constructos pueden amortiguar el agotamiento o desgaste profesional. Las emociones positivas (por ejemplo, la esperanza, serenidad, alegría, interés y asombro) pueden ampliar los recursos cognitivos y comportamentales del profesional, así como aquellos en los que centra su atención, actuando como amortiguadores frente a vulnerabilidades tales como el “síndrome del quemado” (por ejemplo, agotamiento emocional). Prácticas personales tales como el *Mindfulness* también pueden ayudar en este ámbito. Las fortalezas interpersonales (por ejemplo, inteligencia social, bondad, amor, humor, propósito y sentido o trabajo en equipo) pueden ayudar a sobrellevar desafíos tales como la despersonalización (un estado en el que los

---

<sup>6</sup> Burnout en el original. El término original se utiliza también en español, o se traduce como agotamiento o desgaste profesional.

pensamientos y sentimientos propios parecen ser irreales o no pertenecer a uno mismo). Del mismo modo, tener un propósito y dar significado a la vida y la profesión pueden reparar la sensación de despersonalización.

#### *Declaración de formación y competencia*

Los profesionales deben declarar los límites de su competencia en relación con determinadas condiciones psicológicas, grupos específicos (por ejemplo, trabajar con niños, otras culturas, equipos) y determinadas IPP. Por ejemplo, un profesional puede tener experiencia en la evaluación de fortalezas en adultos, y no así en la evaluación con niños o adolescentes. Más aún, según continúa ofreciendo sus servicios, el profesional puede introducirse en áreas en las que su experiencia es más superficial o para las que no está convenientemente cualificado. Por ejemplo, mientras un profesional puede tener experiencia y estar cualificado para proporcionar servicios a niños, adolescentes y adultos, puede no tener experiencia o estar cualificado para ofrecer esos servicios a familias, en cuyo caso una derivación o la adición de estructuras de apoyo adicionales pueden ser necesarias.

Además, los profesionales deben declarar su formación y la experiencia relevante que les habilita para ejercer su práctica. Por ejemplo, un profesional ha obtenido un certificado de seis meses que incluye una semana de interacción presencial y el resto del curso completado online. El certificado no está reconocido por una licencia municipal, regional o provincial que garantiza su autoridad. La web del profesional afirma que está “certificado como profesional de la Psicología Positiva”. No cuenta con otras credenciales profesionales. ¿Es esto ético? Es importante informar explícitamente a los clientes de la naturaleza, alcance y límites de su educación y formación profesional, su práctica y las credenciales sobre las que se asienta la denominación de su servicio profesional.

#### *Apreciar la importancia del contexto cultural*

La toma ética de decisiones no debe basarse solamente en la consciencia, el conocimiento o la comprensión cognitiva. Las decisiones también deben reflejar la mejor y más relevante evidencia disponible y las circunstancias del contexto cultural. El contexto cultural es crítico en la aplicación de IPP, puesto que la conceptualización de lo que es normal, bueno o adaptativo deriva de los valores reconocidos como deseables por la cultura y el contexto social en el que se presenta la preocupación o dilema.

Adicionalmente, las culturas y las normas sociales difieren en cómo se reconocen, expresan o amplifican determinadas emociones. Por tanto, es importante que las normas para una práctica ética en la aplicación de IPP estén enraizadas en dicha evidencia. Las normas éticas presentadas en este documento son lo suficientemente amplias para adaptarse a distintos contextos culturales y, al mismo tiempo, suficientemente detalladas como para adaptarse a diferencias y necesidades individuales. Esta integración, que incluye factores culturales e individuales, puede resultar sencilla y ser aplicada de inmediato. Sin embargo, es posible que no posibilite un camino, proceso o resultado perfecto cuando los individuos se esfuerzan por alcanzar la excelencia en su ética profesional. En este caso, el conocimiento colectivo les ayudará a navegar por los casos que vayan surgiendo. El camino en el terreno de la ética se ha iniciado y, eventualmente, la excelencia podría alcanzarse. Contar con la estructura de estas normas es, por tanto, crucial para apoyar las acciones y pensamientos de una persona. Estas normas también pueden servir para evaluar en qué medida nuestras acciones están cerca o lejos de la excelencia en nuestra propia ética.

### Resolver Dilemas Éticos –Una guía paso a paso

Aunque es imposible evitar por completo enfrentarse a dilemas éticos, los siguientes pasos, en gran medida adaptados de *Ethics in Psychology* (Koocher & Keith-Spiegel, 1998), entre otras fuentes, ayudarán al profesional a tomar sólidas decisiones éticas:

- Practique de acuerdo con todos los estatutos, regulaciones y estándares, códigos de conducta y normas de la práctica profesional, tal como se estipula en la licencia otorgada en su jurisdicción. Tal información le ayudará, como profesional, a navegar por dilemas éticos.
- Desarrolle una percepción adecuada de cómo el mismo evento puede diferir de una persona a otra. Consulte con alguien de confianza e imparcial acerca de cómo el problema presenta dilemas éticos con consecuencias serias. Debata con pares para ver si lo que percibe es una infracción ética, o simplemente una aplicación pobre de las normas profesionales o una situación que tiene el potencial de causar daño a la persona o el público.
- Revise los códigos éticos, reglas y estándares profesionales que han sido publicados. Asegúrese de que los interpreta adecuadamente y busque consejo profesional si es necesario. Las normas escritas pueden resultar abstractas y poco claras, con un amplio margen para la interpretación subjetiva.
- Reúna toda la información relevante y de calidad que esté a su alcance. Identifique brechas existentes en la información, los hechos documentados y las preocupaciones.
- Integre toda la información en su proceso de reflexión y consulte con alguien que esté bien informado, de mentalidad abierta y sin el temor de señalar posibles defectos en la práctica profesional.
- Evalúe cómo aplica los seis principios éxitos de estas normas (por ejemplo, beneficio/perjuicio, cuidado responsable, respeto por los derechos de las personas y dignidad, honradez, justicia y autonomía). Por ejemplo, evalúe los derechos, responsabilidades y vulnerabilidades de todas las personas involucradas.
- Comparta diversas soluciones y tome en consideración cada una de ellas con tanta objetividad como sea posible.
- Considere qué fortaleza del carácter podría ayudarle a tomar la decisión ética más sólida. ¿Puede conectar con su sentido más profundo de justicia, honestidad y bondad? ¿Puede que su coraje sea necesario para motivarle a “hacer lo correcto”? Recuerde que las decisiones éticas requieren del uso de múltiples fortalezas del carácter utilizadas de manera óptima y en combinación, no solo una fortaleza de manera aislada o una fortaleza “utilizada en demasía” (Niemic, 2018).
- Visualice el resultado de su acción.
- Antes de tomar una decisión, reflexione sobre el impacto que tendrá en usted, en todas las otras personas involucradas y en las implicaciones en el sistema. También reflexione sobre qué tipos de apoyo puede necesitar para tomar esa decisión.
- Traduzca la decisión en acciones concretas que reflejen con precisión el espíritu de la misma. Diferentes acciones pueden expresar su decisión. Seleccione aquellas que la expresan con más exactitud y validez, son medibles, están conectadas a resultados y causan el mínimo inconveniente o daño a aquellos no directamente involucrados.

### Guía de autoevaluación

Esta sección sugiere algunas preguntas para que los profesionales puedan reflexionar acerca de aquello que puede ayudarles a evitar dilemas éticos posibilitando la mejor práctica posible.

*Adecuación de las IPP.* En primer lugar, en base a la evidencia científica disponible, decida si una IPP específica (por ejemplo, un diario de gratitud, usar determinadas fortalezas, un ejercicio sobre el perdón) es apropiada para el cliente, considerando sus problemas actuales y la motivación para el tratamiento.

*Momento oportuno para usar una IPP.* ¿Qué pasos va a dar para decidir cuándo una IPP es apropiada? 1) Al inicio de sus servicios; 2) Una vez que la IPP ha comenzado. ¿En qué condiciones considerará un servicio o tratamiento alternativo?

*Conciencia de la propia salud mental.* ¿En qué medida es consciente de su propia salud mental? Ser un profesional de la PP no le hace inmune a presentar síntomas de enfermedad mental que pueden desarrollarse y requerir de atención clínica. ¿Qué pasos o acciones realiza de manera rutinaria para cuidar de su propia salud mental de modo que pueda servir a sus clientes de manera óptima? ¿Qué barreras enfrenta para cuidar de sí mismo? Por ejemplo, falta de tiempo y recursos, sentir o creer que está bien como está o no solicitar la ayuda de un profesional relevante que pueda contribuir a la mejora de su salud mental.

*Informe obligatorio.* ¿En qué medida se siente cómodo emprendiendo una acción contra un cliente que puede estar respondiendo bien a una IPP pero desea mantener la confidencialidad cuando inadvertidamente informa de un incidente (reciente o pasado) o una situación en curso que puede implicar, por ejemplo, abuso infantil o a una persona de la tercera edad, abuso sexual o una amenaza inminente a la seguridad de una persona? Si no está ejerciendo bajo un código o conjunto de normas elaborado por una asociación o colegio profesional, ¿tiene la obligación legal de informar?

*Exageración y generalización.* En una conferencia, conoce a alguien que parece apasionado por el uso de las IPP y le invita a atender uno de sus talleres. Asiste al taller, que ha sido diseñado a partir de unos pocos estudios con los que usted está bastante familiarizado. Los resultados, aplicaciones y posible generalización de los estudios se presentan de manera exagerada. Para la mayoría de los participantes, el taller resulta “transformador” y todos parecen creer en los hallazgos del presentados. ¿Qué podría hacer? ¿Puede utilizar los pasos de la sección de “resolución de un dilema ético” para guiar su comportamiento en esta situación?

### Sección tercera: Ejemplos de Casos en la Práctica Ética

Los siguientes casos son ejemplos que pueden presentarse en la práctica y tienen un componente ético relevante a los principios de estas normas éticas.<sup>7</sup>

#### *Ejemplo de caso 1: Cultural –aplicar IPP con sensibilidad cultural*

Las decisiones éticas deberían reflejar las mejores evidencias disponibles en las circunstancias del contexto cultural. Considere la siguiente anécdota.

*Suzanne es una profesional australiana que trabaja con clientes femeninas con un origen cultural en países del este asiático. La cliente quiere mejorar a nivel personal y preservar sus relaciones familiares. Suzanne elige utilizar el ejercicio de “El mejor yo posible”. Suzanne sigue todos los pasos para guiar a la cliente a través del ejercicio. De algún modo, a pesar de mejorar significativamente a nivel personal, la cliente reporta que las relaciones con su familia se están deteriorando. Por tanto, no es posible hallar mejoras significativas en el bienestar de la cliente en las escalas online utilizadas de manera repetida.*

Una implicación importante en este caso es la consideración del concepto de “yo”, que varía de una cultura a otra. Suzanne utiliza un concepto de autodesarrollo a menudo asociado con la cultura occidental, que se centra en el desarrollo personal a partir de iniciativas nuevas y en gran medida individualistas. Por contrato, el autodesarrollo en el este (y en la mayoría de las culturas no occidentales) se considera como el resultado de poner más énfasis y dedicación en las relaciones, mejorando la interacción social y contribuyendo a preservar la familia, el grupo o las tradiciones tribales. A pesar de la diversidad cultural creciente en la mayoría de las metrópolis urbanas, todavía se mantienen diferencias culturales fundamentales. Una implicación importante de estas diferencias es que la cliente en este caso puede beneficiarse al comprender cómo ella puede utilizar sus fortalezas del carácter para beneficiar a su familia o conectar con otros con más profundidad. Suzanne puede utilizar las intervenciones de fortalezas del carácter conocidas como *Convierte tus fortalezas en orientadas a los otros* o *Apreciación de las fortalezas del carácter* (Niemiec, 2018)<sup>8</sup> con las que la cliente aprende aprender a transformar sus mejores cualidades personales en mecanismos para construir relaciones que beneficien a los otros y prioricen una manera de reconocer y valorar a los miembros de la familia por sus propias cualidades. También podría darse el caso de que el autodesarrollo apoyado por otras personas importantes del entorno pudiese aportar profundidad y un aumento del bienestar mantenido en el tiempo. Sin embargo, en una cultura interdependiente, el autodesarrollo, que seguramente incluye miembros cercanos de la familia, también requiere gestionar interacciones más complejas en un período de tiempo más largo. Por el contrario, la actividad de *El mejor yo posible*, que se centra en la mejora de fortalezas individuales o en tomar nuevas iniciativas, puede requerir de un tiempo relativamente más breve. Por tanto, es

---

<sup>7</sup> Queremos expresar nuestro agradecimiento a las siguientes personas que proporcionaron estos estudios de casos: Casos 1 & 3 - Tayyab Rashid, Caso 2 -Annalise Roache, Caso 4 - Stewart Donaldson, Caso 5 - Matthew Iasiello, y Caso 6 - Denise Quinlan.

<sup>8</sup> *Your Strengths Other-Oriented or Character Strengths Appreciation* en el original. Para la versión en español, véase Niemiec, R. (2018). *Fortalezas del carácter. Guía de Intervención*. México: Manual Moderno.



imperativo que al utilizar las IPP se considere cómo adaptar estos ejercicios a distintas realidades culturales.

Los siguientes aspectos éticos son ejemplos relevantes del caso anterior:

- Cuidado responsable –el PPP necesita cuidar del cliente tomando en consideración su especificidad, sus antecedentes y la situación por la que atraviesa.
- Beneficiar/No perjudicar. El PPP tiene la obligación de no hacer daño.
- Respeto por los derechos y la dignidad de la persona –el PPP tiene la responsabilidad de ser sensible a dinámicas transculturales y de respetar las necesidades y perspectiva situada del cliente.

*Ejemplo de caso 2: Coaching – procesos de coaching con clientes en circunstancias cambiantes*

Los dilemas éticos pueden aparecer de manera inesperada y requerir un ajuste en la provisión de servicios. Considere la siguiente historia.

*Amanda comenzó un proceso de coaching porque sentía una falta de dirección y sentido en la vida. Previamente, había dado mucha importancia al progreso en su carrera, pero ahora sentía que tenía que considerar un enfoque más equilibrado y, además, se sentía triste y desmoralizada por no haber conseguido más en su vida (más allá de los logros profesionales). Durante la sesión de inicio, identificó varios dominios en los que quería centrarse, los cuales incluían gestión de las finanzas (o soporte para comprar una casa), desarrollo personal y un aumento en el tiempo dedicado a divertirse y a su actividad social. Mencionó que su actual trabajo era desafiante y que estaba intentando un cambio en el futuro, aunque este no era el tema central en el proceso de coaching. En las primeras dos sesiones, en las que las metas u objetivos se iban a identificar y las acciones iban a ser clarificadas, hubo cierto progreso en la dirección indicada por Amanda como importante, y el proceso de coaching progresaba adecuadamente. Sin embargo, el comienzo de la cuarta sesión, Amanda dijo que su situación laboral se había deteriorado abruptamente, que había renunciado, y que ya había encontrado un nuevo trabajo. La renuncia no había sido bien recibida y Amanda se sentía inquieta y muy emotiva en su lugar de trabajo, en el que aún debía permanecer durante cuatro semanas. Indicó sentirse presionada por las reacciones de su jefe a su renuncia, lo que traía a su memoria recuerdos de confrontaciones similares durante su adolescencia.*

En este momento, era fundamental que el coach mantuviese su fortaleza de autorregulación y no manifestara sugerencias de forma impulsiva dado el aumento de factores estresantes en Amanda. Desde ahí, el coach podría comenzar a utilizar la fortaleza de la curiosidad para comprobar cómo Amanda querría proceder en el futuro inmediato, y estar abierto a cambiar el foco durante la sesión o en las siguientes sesiones. También será importante comprender la naturaleza de la reacción emocional de Amanda para determinar si el coaching es un mecanismo seguro y apropiado en sus actuales circunstancias. A pesar de que el coach ha establecido un contrato con Amanda para una serie de sesiones, los cambios en la situación de la cliente pueden informar sobre la mejor manera de proceder en el futuro próximo.

Los siguientes aspectos éticos son relevantes para este ejemplo:

- Cuidado responsable –el coach tiene la responsabilidad de utilizar la amabilidad y justicia para proteger el bienestar de Amanda y reconocer los límites de su experiencia.

- Autonomía –aquí el coach podría centrarse en el desarrollo de la habilidad de Amanda para decidir por sí misma acerca de los servicios ofrecidos y todos los aspectos de su vida, o visitar/revisar los términos del contrato en lo que se refiere a la relación.
- Beneficiar/No perjudicar –el coach, actuando en el mejor interés de Amanda y basado en evaluaciones profesionales, debería ser consciente de que ha de trabajar estrictamente dentro de los límites de su competencia, y proporcionar servicios sobre la base de una formación y experiencia adecuados.

### *Ejemplo de caso 3: Clínico – trabajar con el trauma*

La mayoría de los individuos que experimentan un trauma se sienten abrumados con distintos matices culturales, especialmente si están trabajando con una IPP. Pueden desarrollar diversos mecanismos para evitar pensar, recordar o comportarse de maneras que pueden estar relacionadas con su trauma. Al tiempo que se ofrece un IPP, es importante apreciar y evaluar tal trauma (ya sea histórico o actual). Sin minimizar o desestimar el trauma, el profesional debe intervenir solo si tiene experiencia; en caso contrario, ha de derivar al cliente y hacerlo en el momento preciso. El profesional también debe estar atento en caso de que el trauma pueda emerger en el tiempo en que el cliente está trabajando con una IPP. El profesional debe conversar con el cliente y consultar con colegas y expertos relevantes para decidir si es el momento apropiado para persistir con la IPP en ese caso específico. Considere el siguiente caso.

*Salma, 21 años, tiene una larga historia experimentando abuso físico, emocional y sexual. Busca servicios para sus síntomas de depresión persistentes. Espera que el terapeuta pueda preguntarle explícitamente acerca de los eventos traumáticos de su vida. En su lugar, se le ofrece un breve cuestionario que no incluye preguntas referidas a su trauma actual o pasado. En las sesiones de counselling, Salma descubre que no le gusta el counsellor y elige no revelar detalles de su trauma. Por consiguiente, el tratamiento sigue siendo superficialmente eficaz y se le prescribe un nuevo ciclo de sesiones para los próximos seis meses.*

Como demuestra este caso, es importante preguntar explícitamente acerca del trauma (aunque hacerlo requiere de gran sensibilidad, y posiblemente de entrenamiento clínico). Dependiendo del *rapport*, algunos clientes formularán algunas preguntas de manera explícita y pedirán que se les ofrezca consejo, sugerencias, mecanismos de afrontamiento o recursos culturalmente apropiados. Es importante que, mientras la IPP esté en proceso, y los detalles de un trauma reciente salga a la superficie, el profesional responda de manera tal que pueda atender a las necesidades del cliente. En primer lugar, el profesional debe estar suficientemente acreditado, entrenado y tener experiencia para gestionar esta situación. Los profesionales deberían considerar regularmente sus fortalezas de humildad y prudencia/precaución revisando periódicamente si pueden continuar proporcionando servicios al cliente o, por el contrario, si el cliente estaría en mejores manos con otro profesional con una experiencia más específica para proporcionar los consejos y estrategias que algunos clientes pueden necesitar o pedir.

Los siguientes aspectos éticos son ejemplos relevantes del caso que nos ocupa:

- Cuidado responsable –el PPP tiene la responsabilidad de cuidar de Salma de manera que pueda considerar la especificidad de su situación y sus antecedentes.



- Beneficiar / No perjudicar –el PPP tiene la responsabilidad de no producir nuevos daños en Salma y de promover su bienestar.

*Ejemplo de caso 4: Organizacional –presión para tergiversar datos*

Muchas intervenciones relacionadas con el trabajo y las organizaciones positivas están siendo evaluadas para determinar su eficacia. Los dilemas éticos pueden aparecer de manera inesperada cuando los clientes no aceptan los hallazgos y presionan al profesional para que omita o tergiversar los datos de la evaluación. Considere la siguiente historia y observe cómo un número de fortalezas del carácter están infrautilizadas, incluyendo la honestidad / integridad, perspectiva / sabiduría, liderazgo y humildad.

*La compañía XYZ ha contratado un profesional de la Psicología Positiva para mejorar la moral y desempeño de sus empleados. En la consulta con los líderes de la compañía, decide proporcionar un programa de formación para incrementar el capital psicológico de los empleados (esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo). Los datos de la evaluación muestran que los empleados disfrutaban de la formación y quieren tener más talleres de PP en el futuro. Sin embargo, los datos de la evaluación muestran que no hay diferencias significativas en los niveles de esperanza, eficacia, resiliencia, optimismo, moral o desempeño entre los empleados que fueron seleccionados aleatoriamente para participar en el taller, y aquellos en el grupo de control. Los líderes de la compañía XYX estaban tan complacidos de saber que sus empleados disfrutaban de la formación que no quisieron ver los resultados descorazonadores de las evaluaciones. En su lugar, pidieron al profesional que reportara que la formación había sido un éxito, y que más formación en la misma línea sería proporcionada a los empleados en el futuro.*

Los siguientes aspectos éticos son ejemplos relevantes de este caso:

- Autonomía –la autonomía del profesional para actuar ha sido ignorada.
- Beneficiar/No perjudicar –el beneficio supone el compromiso de promover el bienestar del cliente, y este nivel de engaño propuesto por los líderes de la compañía no favorece el interés de los empleados. Además, actuar en beneficio de alguien requiere proporcionar servicios basados en una formación o experiencia adecuados.
- Honradez –al profesional se le solicita exagerar o generalizar la eficacia de las IPP, sin honrar a la verdad ofrecida por profesional por parte de los empleados.

*Ejemplo de caso 5: Mentoría –motivar a participantes “reticentes” en una relación desequilibrada*

A menudo, aquellos que más se resisten a una intervención son quienes más se benefician de la misma. Los PPP encuentran una situación difícil cuando intentan motivar o persuadir al cliente para que participe en una intervención en su beneficio, sin manipularle. Considere el siguiente caso.

*Abbie, manager de una agencia de juventud, tiene un cliente que se niega a participar en los ejercicios de una intervención grupal de PP. El facilitador de la intervención ha pedido a Abbie que anime a su cliente a participar en los ejercicios y le convenza de los beneficios de la intervención. Abbie acuerda con su colega que la intervención será de gran beneficio para el cliente. Abbie es consciente de que las actitudes del cliente y sus*

*comportamientos a menudo ocasionan que este sea excluido de intervenciones que pueden ser beneficiosas, y decide desafiar sus actitudes para que participe. Abbie ha desarrollado una relación de confianza como mentor de su cliente y no desea comprometer su integridad y traicionar la confianza del cliente “vendiéndole” la intervención al participante o haciendo promesas que no serán cumplidas. En su lugar, modestamente describe la evidencia que apoya la intervención, y trabaja con su cliente para sopesar los costes y beneficios de participar. Curiosamente, formula preguntas al cliente sobre los pros y los contras de participar en la intervención y sobre cómo las fortalezas del carácter del cliente podrían ser utilizadas en el grupo. Abbie luego ayuda al cliente a identificar estrategias para minimizar el coste de la participación, y pone en práctica versiones de baja intensidad de la intervención y el uso de las fortalezas del cliente antes de la reunión de grupo.*

Abbie está en lo cierto en cuanto a que su cliente se beneficiaría al participar en la intervención, y no quiere que el cliente quede excluido y sin participar una vez más. Al mismo tiempo, no quiere quebrar la confianza o autonomía de su cliente. Abbie quiere desafiar a su cliente, y ayudarla a exponerse a nuevas experiencias, pero teme que una manipulación poco ética pueda tener resultados negativos para su participante y, consecuentemente, dañar la calidad de su relación ganada con esfuerzo. En lugar de promocionar o exagerar los beneficios de participar, Abbie se esfuerza por entender la actitud de su cliente hacia la intervención, desafía los sesgos cognitivos y crea oportunidades para demostrar los beneficios de la formación en la seguridad de la sesión.

Los siguientes aspectos éticos son ejemplos relevantes para este caso:

- Justicia –el PPP tiene la responsabilidad de asegurar que los clientes no quedan excluidos de las intervenciones por sus características particulares.
- Honradez –el PPP usa la relación basada en la confianza con su cliente para animarle a evaluar sus actitudes y creencias, pero no pone en peligro esta confianza.
- Autonomía –el PPP respeta el deseo del cliente y duda ante la posibilidad de manipularle.

*Ejemplo de caso 6: Educación – implementar programas de bienestar en los que las aspiraciones se ven dificultadas por la práctica existente*

Muchas escuelas quieren adoptar programas de bienestar. Sin embargo, pueden hacerlo por diversas razones, que van desde la preocupación por el bienestar de sus estudiantes o el reconocimiento de desafíos tales como el acoso en la escuela, hasta la mejora de prácticas asentadas en los centros. Además, tener un programa de bienestar en la escuela puede ser considerado como una oportunidad de marketing y poner de manifiesto la diferencia entre distintos centros escolares. Considere el siguiente caso.

*El director de una escuela pide a un miembro de su equipo que desarrolle una estrategia de bienestar y un plan que pueda ser aprobado por la junta directiva, y que luego organice una breve presentación con los elementos clave. El director quería decir a los padres de los futuros alumnos que sus niños y niñas podrían beneficiarse al recibir un programa de bienestar que sería enseñado dentro del currículo. Para ello, dio la responsabilidad de enseñar bienestar a todos los docentes, si bien había habido escaso desarrollo profesional para el personal docente en esta área. Muchos miembros del equipo estaban estresados y*

*se sentían poco preparados para enseñar este programa, además de considerar la carga de trabajo añadida que suponía. Se llevó a un consultor a la escuela para que impartiera una sesión de desarrollo profesional en bienestar para el personal de la escuela que duró medio día. Algunos miembros del equipo manifestaron su preocupación al consultor explicando que se sentían ansiosos ante la posibilidad de causar daño a sus estudiantes puesto que no estaban suficientemente preparados y no tenían ninguna base en esta área. Además, el consultor había visto que el marketing de la escuela promocionaba su trabajo en el ámbito del bienestar (por ejemplo, describiendo cómo la escuela soportaba el bienestar de manera holística para el personal y los estudiantes, y facilitando el bienestar en todos los encuentros). El consultor es consciente de que la escuela sigue teniendo una política de disciplina punitiva que deteriora las relaciones entre estudiantes y docentes, e ignora la evidencia científica de los beneficios del bienestar en las prácticas restaurativas y de perdón. El docente al que se le ha hecho responsable de la implementación del programa de bienestar, ha informado al consultor sobre estos problemas. El docente se resiste a plantear estos problemas a los líderes de la escuela ya que en el pasado ha sido intimidado por este grupo por manifestar preocupaciones similares. Al mismo tiempo, su lealtad a la escuela y su idoneidad para continuar como docente fueron cuestionadas.*

Los siguientes aspectos éticos son ejemplos relevantes del caso que nos ocupa:

- Beneficiar/no perjudicar – el PPP tiene la responsabilidad de no respaldar a una escuela como “una escuela que promueve el bienestar” sin la seguridad de que lo sea o sin aplicar su sentido crítico si es sabedor de prácticas que minan el bienestar.
- Autonomía –el docente no debe sentirse forzado a adoptar una perspectiva o posición que entra en conflicto con su propio juicio o valores.

## Códigos éticos relevantes

Los siguientes códigos éticos (organizados por campos específicos y en orden alfabético) fueron tomados en cuenta y ayudaron a informar el desarrollo de estas normas para la práctica:

### Psicología:

- Australia – Psychology – Australian Psychological Society (APS), *Code of Ethics* (2017).
- Australia – Counselling and Psychotherapy – Psychotherapy & Counselling Federation of Australia (PACFA), *Interim Code of Ethics* (2015).
- Canada – Psychology – Canadian Psychology Association (CPA), *Canadian Code of Ethics for Psychologists* (2017).
- New Zealand – Psychology – New Zealand Psychological Society (NZPS), *Code of Ethics for Psychologists* (2012, 4th Ed).
- United Kingdom – Counselling and Psychotherapy – British Association for Counselling and Psychotherapy (BACP), *Ethical Framework for Good Practice in Counselling and Psychotherapy* (2010).
- United States of America – Psychology – American Psychological Association (APA), *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct* (2017).
- United States of America – Counselling – American Counselling Association (ACA), *Code of Ethics* (2014).

### Enfermería:

- Australia – Nursing – Nursing and Midwifery Board of Australia: *Code of Ethics for Nurses* (2008).
- New Zealand – Nursing – Nursing Council of New Zealand (NCNZ), *Code of Conduct for Nursing* (2012).
- United Kingdom – Nursing – Nursing and Midwifery Council (NMC), *The Code for Nurses and Midwives* (2015).

### Coaching:

- International – Coaching – The International Coach Federation (ICF): *Core Competencies and Code of Ethics* (2015).

## Reconocimientos

Las siguientes personas, citadas alfabéticamente, hicieron una contribución sustancial y ofrecieron aportaciones y retroalimentación a partir del borrador de estas normas:

- Associate Professor Aaron Jarden, University of Melbourne, Australia.
- Mr Andrew Alexandra, University of Melbourne, Australia.
- Annalise Roache, Auckland University of Technology, New Zealand.
- Dr Dan Weijers, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.
- Dr Denise Quinlan, New Zealand Institute of Wellbeing and Resilience, New Zealand.
- Professor Dianne Vella-Brodrick, University of Melbourne, Australia.
- Giselle Timmerman, Positive Work, United States of America.
- Hein Zegers, European Network of Positive Psychology.
- Dr Helena Agueda Marujo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (School of Social and Political Sciences), University of Lisbon, Portugal.
- Professor James Pawelski, University of Pennsylvania, United States of America.
- Dr Jo Mitchell, The Mind Room, Melbourne, Australia.
- Dr Joel Milam, University of Southern California, USA.
- Dr Judy Moskowitz, Northwestern University Feinberg School of Medicine, United States of America.
- Associate Professor Karena Burke, Central Queensland University, Australia.
- Lisa Sansom, LVS Consulting, Canada.
- Margarita Tarragona, Positivamente, Mexico.
- Matthew Iasiello, Wellbeing and Resilience Center, SAHMRI, Australia.
- Dr Mohsen Joshanloo, Keimyung University, South Korea.
- Reb Rebele, University of Melbourne, Australia.
- Dr Rona Hart, former Director MAPP University of East London, England.
- Dr Ryan Niemiec, VIA Institute on Character.
- Scott Asalone, ASGMC Inc, USA.
- Simon Murray, Positive Education Schools Association, Australia.
- Professor Stewart Donaldson, Claremont Graduate University, United States of America.
- Sue Langley, The Langley Group, Australia.
- Dr Suzy Green, The Positivity Institute, Australia.
- Dr Tayyab Rashid, University of Toronto Scarborough, Canada.
- Dr Tim Lomas, University of East London, England.

## Firmantes iniciales de las Normas Éticas para la Práctica de la Psicología Positiva

<i>Fecha de la firma de las primeras normas</i>	<i>Versión firmada</i>	<i>Nombre y página web de la asociación o colegio profesional</i>	<i>Logo</i>
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>VIA Institute on Character <a href="http://www.viacharacter.org/www/">http://www.viacharacter.org/www/</a></li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centre for Positive Psychology, University of Melbourne</li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centre for Positive Psychology, University of East London <a href="https://www.uel.ac.uk/postgraduate/msc-applied-positive-psychology-and-">https://www.uel.ac.uk/postgraduate/msc-applied-positive-psychology-and-</a></li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centre for Positive Psychology, Central Queensland University <a href="https://www.cqu.edu.au/courses/study-areas/psychology,-social-work-and-community-services/postgraduate/master-of-applied-positive-psychology">https://www.cqu.edu.au/courses/study-areas/psychology,-social-work-and-community-services/postgraduate/master-of-applied-positive-psychology</a></li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Claremont Evaluation Center, Claremont Graduate University USA <a href="https://research.cgu.edu/claremont-evaluation-center/">https://research.cgu.edu/claremont-evaluation-center/</a></li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Wellbeing and Resilience Centre, Adelaide, Australia <a href="https://www.wellbeingandresilience.com/">https://www.wellbeingandresilience.com/</a></li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Langley Group <a href="https://langleygroup.com.au/">https://langleygroup.com.au/</a></li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>New Zealand Institute of Wellbeing and Resilience <a href="http://www.nziwr.co.nz">www.nziwr.co.nz</a></li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Middle East Psychological Association, Division 1 Positive</li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanship <a href="http://www.humanshiplb.org">www.humanshiplb.org</a></li> </ul>	
19/julio/2019	1.0	Iranian Positive Psychology Congress	

19 / julio / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Japanese Positive Health Psychology Society <a href="http://jphp.jp/">http://jphp.jp/</a></li> </ul>	
19 / julio / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>New Zealand Association of Positive Psychology <a href="https://www.positivepsychology.org.nz/">https://www.positivepsychology.org.nz/</a></li> </ul>	
19 / julio / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centro de Educacion Emocional Positiva</li> </ul>	
19 / julio / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>National Positive Psychology Association (NPPA) of India <a href="http://nppassociation.org/">http://nppassociation.org/</a></li> </ul>	
19 / julio / 2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>German Society for Positive Psychology <a href="https://www.dach-pp.eu/">https://www.dach-pp.eu/</a></li> </ul>	



**Autores**

Aaron Jarden  
University of Melbourne, Australia aaron.jarden@unimelb.edu.au

Tayyab Rashid  
University of Toronto Scarborough, Canada

Annalise Roache  
Auckland University of Technology, New Zealand

Tim Lomas  
University of East London, United Kingdom

**Traducción al español**

Andrea Giraldez-Hayes  
University of East London, United Kingdom

**Cronología de publicaciones**

Published 20 February 2020

**Referencias**

- Barlow, D. H., Allen, L. B., & Choate, M. L. (2004). Toward a unified treatment for emotional disorders. *Behavior Therapy, 35*(2), 205-230.
- Hone, L., Jarden, A., & Schofield, G. (2015). An evaluation of positive psychology intervention effectiveness trials using the re-aim framework: A practice-friendly review. *Journal of Positive Psychology, 10*(4), 303- 322.
- Koocher, G. P. & Keith-Spiegel, P. (1998). *Ethics in psychology: Professional standards and cases*. New York, NY: Oxford University Press.
- Lomas, T., Hefferon, K., & Ivtzan, I. (2015). The LIFE model: A meta-theoretical conceptual map for applied positive psychology. *Journal of Happiness Studies, 16*(5), 1347-1364. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9563-y>
- McGrath, R. E. (2014). Character strengths in 75 nations: An update. *Journal of Positive Psychology, 10*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.888580>
- Niemiec, R. M. (2018). *Character strengths interventions: A field-guide for practitioners*. Boston: Hogrefe.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Rashid, T. & Seligman, M. E. P. (2018). *Positive psychotherapy: Clinician manual*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Schueller, S. M., Kashdan, T. B., & Parks, A. C. (2014). Synthesizing positive psychological interventions: Suggestions for conducting and interpreting meta-analyses. *International Journal of Wellbeing, 4*(1), 91- 98. <https://doi.org/10.5502/ijw.v4i1.5>
- Schwartz, S. H. (2006). *Basic human values: Theory, measurement, and applications*. Jerusalem, Israel: The Hebrew University of Jerusalem.



**Lecturas complementarias**

- Han, H. (2014). Virtue ethics, positive psychology, and a new model of science and engineering ethics education. *Science and Engineering Ethics*, 21(2), 441-460.
- Lomas, T., & Ivtzan, I. (2016). Professionalising positive psychology: Developing guidelines for training and regulation. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 96-112.
- Koocher, G. P., & Keith-Spiegel, P. (2008). *Ethics in psychology and the mental health professions: Standards and cases* (3rd e d.). New York: Oxford University Press.
- Sinclair, C. (2017). Ethics in psychology: Recalling the past, acknowledging the present, and looking to the future. *Canadian Psychology*, 58(1), 20-29.
- Vella-Brodrick, D. (2014). Dovetailing ethical practice and positive psychology to promote integrity, industriousness, innovation, and impact. In A. C. Parks & S. M. Schueller (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of positive psychological interventions* (pp. 416-432). Chichester, England: Wiley Blackwell.