

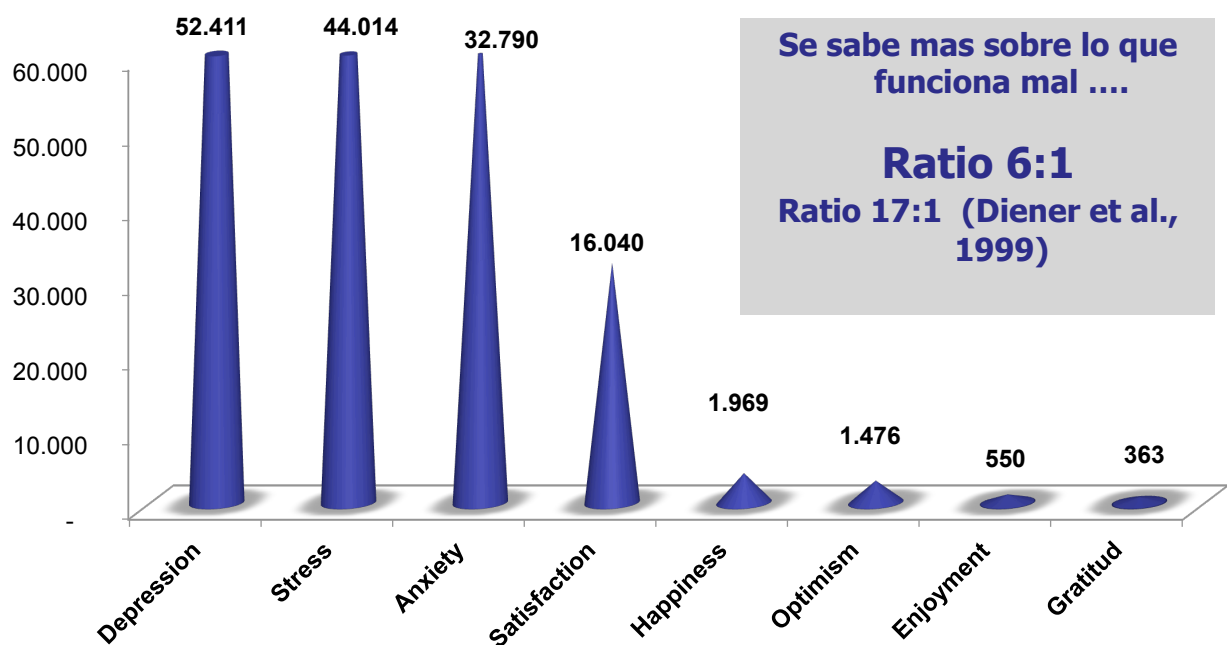
Construyendo organizaciones saludables y resilientes



UNIVERSITAT
JAUME I

Dra. Marisa Salanova
Universitat Jaume I

Journal Articles PsycNET.... (Abril 2016)



Salud es un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social, y no solo la mera ausencia de enfermedad o trastornos (OMS, 1948)



‘Estado de bienestar en el cual la persona, es **consciente de sus propias capacidades**, puede **afrontar tensiones normales** de la vida, puede **trabajar** de forma **productiva y fructífera**, y es capaz **de hacer una contribución a su comunidad’** (OMS, 2011)

Psicología Positiva



Martin Seligman (1999)

“estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y organizaciones”

“estudia las personas y organizaciones positivas”

¿ Qué es la Psicología Organizacional Positiva - POP ?



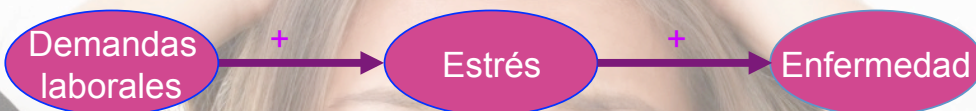
‘Estudio **científico** del **funcionamiento óptimo** de las **personas en el trabajo**, cuyo objetivo es optimizar la **calidad de vida** en las organizaciones’

Quiere descubrir las características de la ‘**vida organizacional plena**’

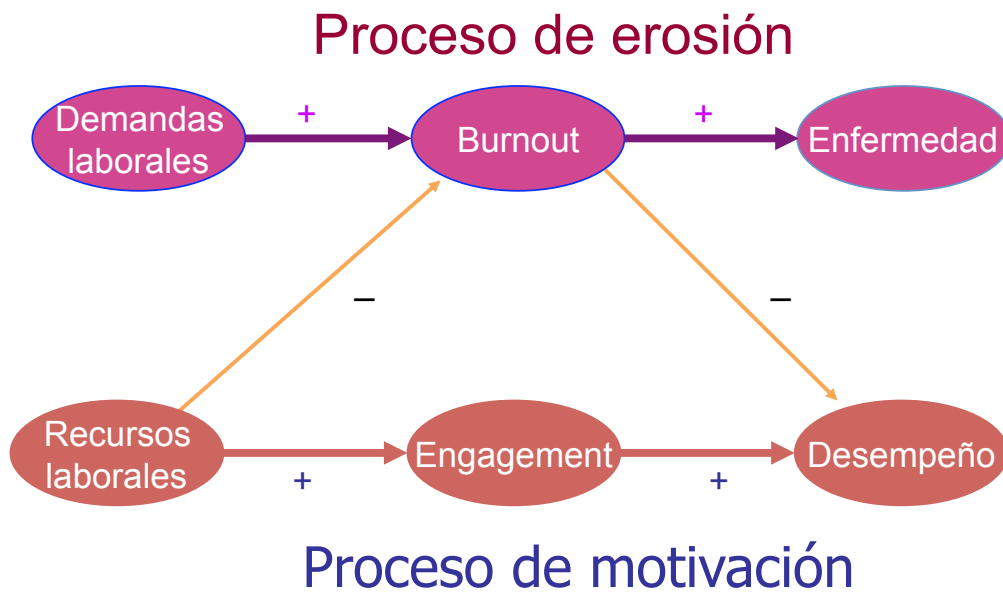
(Fuente: Salanova, Martinez y Llorens, 2005)

Psicología de la Salud Ocupacional....

Proceso de erosión

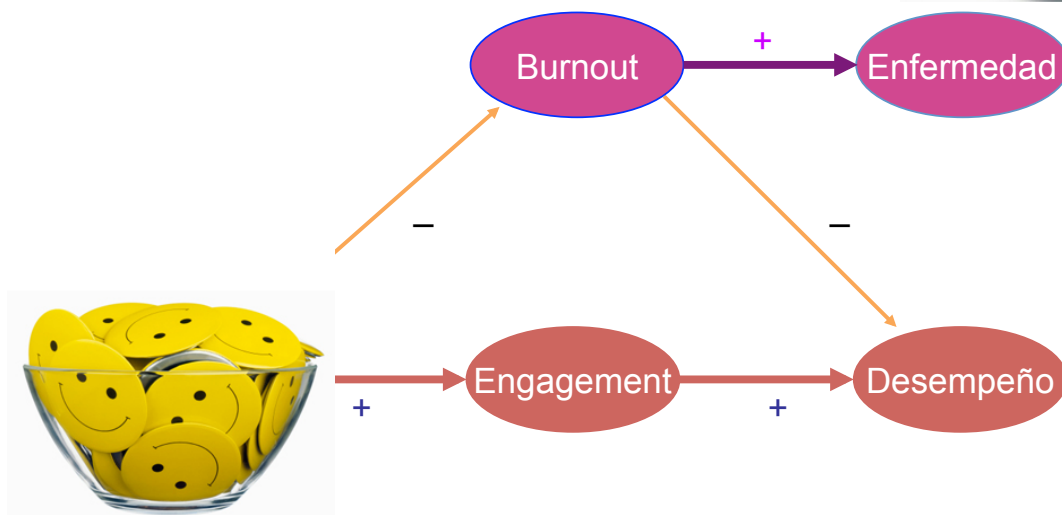


Psicología de la Salud Ocupacional....



Schaufeli & Bakker (2004), Journal of Organizational Behavior

EL PODER de lo POSITIVO!
(los recursos...)



Recursos Laborales

(Ambiente laboral Positivo)

- autonomía laboral
- apoyo social / companion love
- contagio emocional positivo
- liderazgo positivo
- oportunidades aprendizaje
- prácticas organizacionales saludables

Halbesleben (2010); Mauno et al. (2010); Crawford et al. 2010; Christian et al. (2011)
Torrente, Salanova y Llorens (2014) Ventura, Salanova y Llorens (2014)
Barsade y cols. (2014)

¿Que es una HERO?

“ organización que desarrolla esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar su **salud psicosocial y financiera**, mediante **prácticas saludables** y recursos para mejorar a nivel de tareas, ambiente social y organizacional, especialmente en situaciones de crisis y cambios bruscos ... ”

¿Por qué son saludables?

- **Salud = Valor Estratégico**
- **Salud sostenible....**
- **Ambiente Físico seguro**
- **Ambiente Social inspirador...**
- **Los empleados se sienten enérgicos (work engaged)**
- **Productos y servicios saludables**
(alta calidad/ excelencia)
- **Buenas relaciones con la comunidad**
- **Son “resilientes”...**

¿Cómo son las organizaciones resilientes?

Mallak, L., (1998)

optimistas...

objetivos claros

sentido a las situaciones difíciles

buenas relaciones

innovación, flexibilidad,
experimentación(practican
bricolaje)

El Modelo HERO



Salanova, Llorens et al. 2012, *Group & Organization Management*

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN #PSI2008-01376/PSIC



Muestra

137 organizaciones
3.131 empleados
520 supervisores inmediatos
520 equipos de trabajo
3.867 clientes

Medidas

Focus groups
“stakeholders”

Entrevistas semi-estructuradas a CEOs

Cuestionarios (supervisores, empleados y clientes)

Triangulación



Outputs HERO



UNIVERSITAT
JAUME I

nuestras PUBLICACIONES

Artículos

Capítulos de libros

Libros

Buscar...

Una recopilación de todos los artículos publicados por nuestro equipo WoNT

2015	2014	2013	2012
2011	2010	2009	2008
2007	2006	2005	2004
2003	2002	2001	2000

Artículos Archivos

Efectos del desajuste organizacional en el estrés docente: un estudio longitudinal. Effects of organizational obstacles-facilitators mismatch in the teaching stress: a longitudinal study.

Martínez, I.M., Grau, R., Llorens, S., Cifre, E. & García-Renedo, M.

Download

Safety attitudes and their relationship to safety behavior and generalized self-efficacy.

Grau, R., Martínez, I., Aguado, A., Salanova, M.

Download

Fostering engaged employees: the role of leadership and self-efficacy.

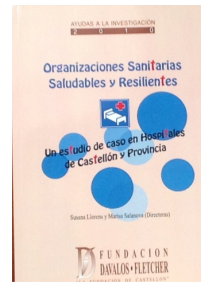
Tripiana, J., & Llorens, S.

Download

Compartiendo afectos positivos en el trabajo: el rol de la similitud en los equipos.

Gil, E. A., Llorens, S., y Torrelle, P.

Download



www.wont.uji.es



Inicio Quiénes somos Investigación Consultoría Publicaciones Blog Contacto



Conoce a nuestro equipo

Un grupo multidisciplinar de profesionales de la materia.



Nuestros cuestionarios online

Todos nuestros métodos adaptados a las nuevas tecnologías para facilitar la respuesta de los usuarios de manera sencilla y eficaz.

Leer más



Potenciamos tu organización

WoNT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables ofrece un valor añadido diseñando organizaciones saludables y resilientes.

Leer más



Investigación de vanguardia

Una metódica investigación para el desarrollo de personas y organizaciones más saludables desde una perspectiva psicosocial positiva.

Leer más



Publicaciones científicas

Una amplia recopilación de publicaciones altamente relevantes elaboradas por nuestro equipo a nivel nacional e internacional.

Leer más

Últimas entradas del blog



Kintsukuroi... ¿Un poco de...

22-Septiembre-2015



El valor de levantarse...

09-Septiembre-2015



4 consejos para volver...

03-Septiembre-2015



Conexión WoNT: Vacaciones

29-Julio-2015

uji.es/quienes-somos/equipo-wont



PROMETEO excelencia 2013-2016
PsiPos aplicada Organizaciones



“Best Practices” (2015-2017)



“Envejecimiento en el trabajo” (2015-2016)



Intervenciones Positivas Organizaciones RETO Europa 20/20
Género, Envejecimiento y Salud.
(2016-2018)

— WORK IN PROGRESS —

We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model

**Marisa Salanova¹, Susana Llorens¹,
Eva Cifre¹, and Isabel M. Martínez¹**

Abstract

Two studies were conducted to validate the so-called HEalthy and Resilient Organization (HERO) Model. Results from Study I provided validity and psychometric support for a new measure designed to assess HEROs

Group & Organization Management
37(6) 785–822

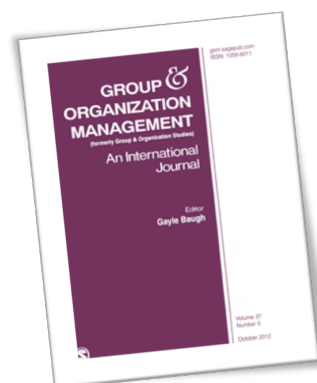
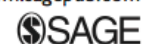
© The Author(s) 2012

Reprints and permission:

sagepub.com/journalsPermissions.nav

DOI: 10.1177/1059601112470405

<http://gom.sagepub.com>



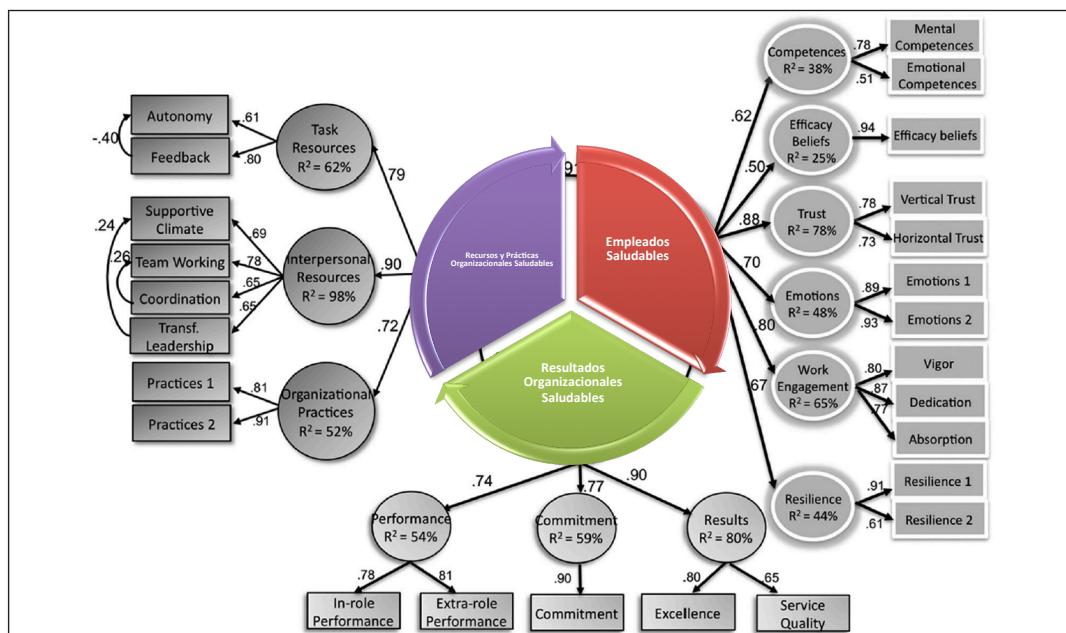
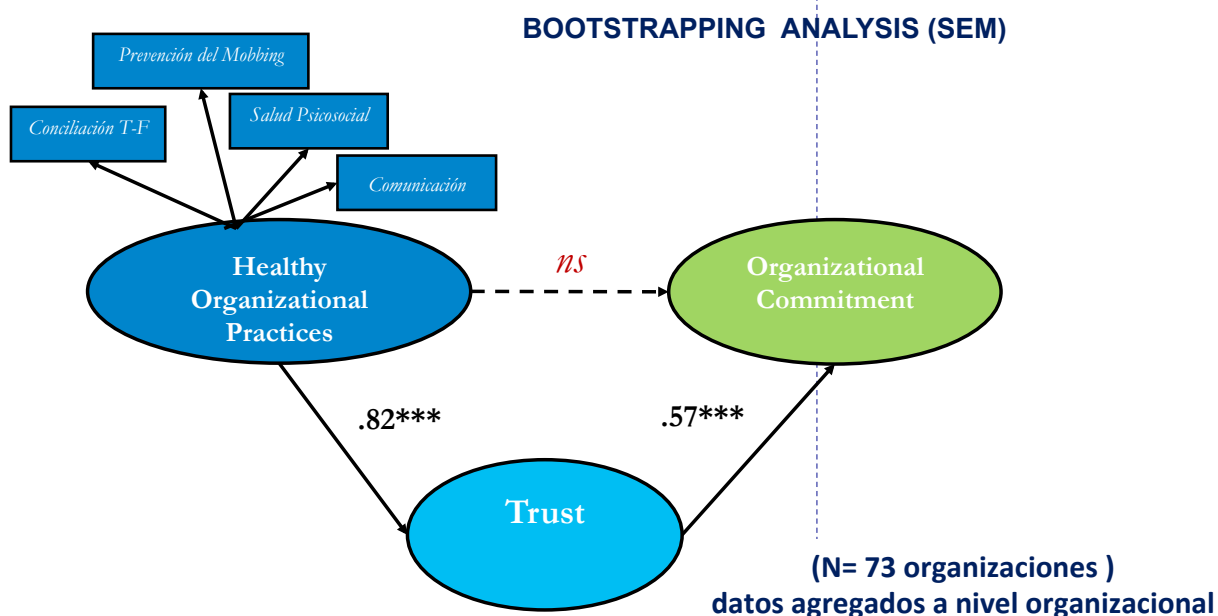


Figure 2. Second-order CFA analyses concerning healthy organizational resources and practices, healthy employees, and healthy organizational outcomes ($n = 710$)

Note: Only the significant coefficients are displayed.

*** $p < .001$.

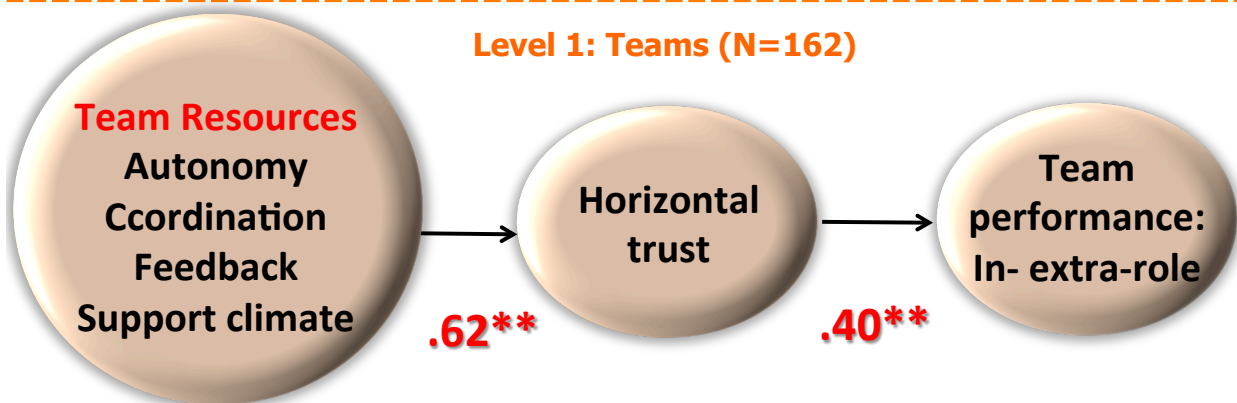
Extending the HERO Model at organizational level: The role of trust between HRM practices and commitment



Learn to Trust your company: A multilevel model to explain performance



Level 2: Organization (N =31)



Acosta, Salanova, Llorens & LeBlanc (2016, in prep.)

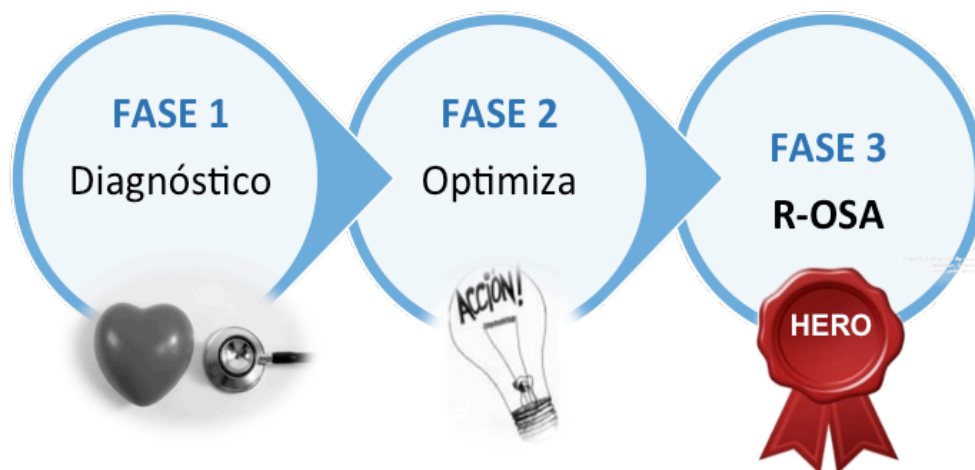


#EnPositivo ©

by WANT



FUNDACIÓN
grupo
OTP



RED R-OSA

Red de unión para todas aquellas organizaciones que apuestan por un nuevo modelo de Recursos Humanos centrado en el bienestar físico y psicológico de su capital humano winner 2015

by WANT

BIENVENID@ AL
PROYECTO ROSA



Marisa.Salanova@uji.es



salanova@uji.es



@MarisaSalanova



<http://www.facebook.com/marisalanova>

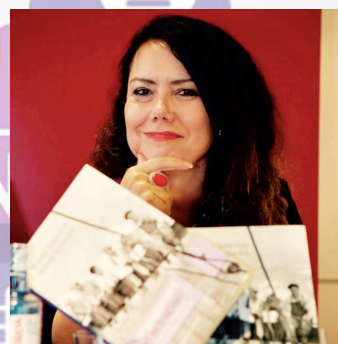


<http://www.linkedin.com/in/marisalanova>



<http://marisasalanova.blogspot.com.es/>

<http://www.wont.uji.es/blog/>




El Blog de Marisa Salanova (Smiling :)

Compartir conocimientos e ideas sobre cómo mejorar nuestras vidas desde la evidencia empírica de la Psicología Positiva y mis propias reflexiones personales. Smiling :)

LUNES, 13 DE OCTUBRE DE 2014

[Liderazgo Positivo y Transformador, Líder como Coach...: Algunas claves para ser un buen líder](#)



Ante la **situación económica, política, social** que estamos viviendo hoy día, y donde no voy a entrar porque es de sobra conocida, son necesarios cambios e innovaciones. Nos quejamos de cómo esta el patio (nos centramos en el problema) pero no tanto en qué hacer para cambiar la situación (centrarse en la solución). Ya lo dijo Albert Einstein.. "Si seguimos haciendo lo mismo obtendremos los mismos resultados"...

Ahora bien, entre los muchos cambios posibles me **voy a focalizar en uno** que considero crucial y que ajusta perfectamente a un tema que le voy dando vueltas últimamente. Considero de verdad que se hace necesario un cambio de paradigma (etimológicamente del griego: *pará (junto)-deigma (ejemplo)*). Originariamente significa patrón, modelo. ...) en la manera de estar y de ser de los líderes (jefes) en las organizaciones hoy día... Es necesario un cambio de mirada, de perspectiva...

Pero entonces... si estamos de acuerdo en la necesidad de ser mas solucionólogos y menos problemólogos, yo me pregunto... **¿por qué las empresas siguen manteniendo jefes con conductas tóxicas, poco cívicas y contraproducentes?** Varias razones se me ocurren

- o **Por costumbre.** "Esto siempre se ha hecho así"... A cuantos les suena esta frase que levanten la mano? (o que le den a Like :). Los modelos de conducta que hemos aprendido son los que utilizamos sin parar a reflexionar que pueden haber otros modelos incluso mejores.

SHARE IT

Share this on Facebook
Tweet this
View stats
(NEW) Appointment gadget >>

HISTORIAL DE SMILING (:

- 2013 (7)
- ▼ 2014 (3)
 - marzo (1)
 - mayo (1)
 - ▼ octubre (1)
 - Liderazgo Positivo y Transformador, Líder como Coa...

DATOS PERSONALES

Marisa Salanova
Seguir 248

Me apasiona la Psicología Positiva, y tengo el gran honor de ser Presidenta de la Sociedad Española de Psicología Positiva (SEPP <http://www.seppsicologiapositiva.es/>).

Con este blog trato de difundir los incontables beneficios de la práctica de la Psicología Positiva a una amplia gama de personas que tienen como objetivo mejorar como seres humanos, ser mas felices y contagiar del virus H (Happiness) a los demás.

Mis entradas están basadas en la investigación científica, no en la magia ni la especulación.


Creo que la Psicología Positiva tiene mucho que decir y mucho camino que andar para cambiar este mundo a mejor (:

¿Te apuntas a este extraordinario viaje hacia la positividad?

www.wont.uji.es

Inicio Quiénes somos Investigación Consultoría Publicaciones Blog Contacto

Conoce a nuestro equipo
Un grupo multidisciplinar de profesionales de la materia.



Nuestros cuestionarios online

Todos nuestros métodos adaptados a las nuevas tecnologías para facilitar la respuesta de los usuarios de manera sencilla y eficaz.

[Leer más](#)

Potenciamos tu organización

WONT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables ofrece un valor añadido diseñando organizaciones saludables y resilientes.

[Leer más](#)

Investigación de vanguardia

Una metódica investigación para el desarrollo de personas y organizaciones más saludables desde una perspectiva psicológica positiva.

[Leer más](#)

Publicaciones científicas

Una amplia recopilación de publicaciones altamente relevantes elaboradas por nuestro equipo a nivel nacional e internacional.


[Leer más](#)


WONT
Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables

UNIVERSITAT JAUME I

Últimas entradas del blog


Kintsukuroi... ¿Un poco de...
22-Septiembre-2015


El valor de levantarse...
09-Septiembre-2015


4 consejos para volver...
03-Septiembre-2015


Conexión WONT: Vacaciones
29-Julio-2015

nuestras PUBLICACIONES



Artículos

Capítulos de libros

Libros

Buscar...

Una recopilación de todos los artículos publicados por nuestro equipo WONT.

2015 (9)	2014 (14)	2013 (12)	2012 (12)
2011 (17)	2010 (7)	2009 (7)	2008 (9)
2007 (11)	2006 (12)	2005 (13)	2004 (3)
2003 (10)	2002 (12)	2001 (6)	2000 (13)

Artículos Archivos



**Efectos del desajuste
obstáculos-facilitadores
organizacionales en el estrés
docente: un estudio
longitudinal [Effects of
organizational obstacles-facilitators
mismatch in the teaching stress: a
longitudinal study]**

Martínez, I.M., Grau, R. Llorens, S., Cifre, E. & García-
Renedo, M.

Download



**Safety attitudes and their
relationship to safety training
and generalized self-efficacy**

Grau, R., Martínez, I., Agut, S., &
Salanova, M.

Download



**Fostering engaged
employees: the role of
leadership and self-efficacy**

Triplana, J., & Llorens, S.

Download



**Compartiendo afectos
positivos en el trabajo: el rol
de la similitud en los equipos**

Gil, E. A., Llorens, S., y Torrente, P.

Download



**UNIVERSITAT
JAUME I**