

Índice General

Página

PRÓLOGO	13
INTRODUCCIÓN	17

BLOQUE I

FUNDAMENTOS DE LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES

CAPÍTULO 1

A MODO DE INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA POSITIVA	25
I. Psicología Positiva: delimitación conceptual	26
II. Antecedentes de la Psicología Positiva	31
III. Desarrollos recientes de la Psicología Positiva	33
IV. Conclusión	37

CAPÍTULO 2

PSICOLOGÍA POSITIVA APLICADA A LAS ORGANIZACIONES	39
I. Psicología Organizacional Positiva	40
II. Ámbitos de estudio de la Psicología Organizacional Positiva	42
III. El futuro de la Psicología Organizacional Positiva	46
IV. Conclusión	50

CAPÍTULO 3

EMOCIONES POSITIVAS	51
I. ¿Qué son y cómo actúan las emociones positivas?	52
II. Efectos de las emociones positivas	58
III. Efectos de las emociones positivas en los trabajadores y en la organización	60
IV. Conclusión	65

CAPÍTULO 4

FORTALEZAS DEL CARÁCTER	67
I. Las fortalezas del carácter: definición, identificación y medida	68
II. Efectos del uso de las fortalezas en el bienestar	73
III. Aplicaciones de las fortalezas a las organizaciones	75
IV. Conclusión	81

CAPÍTULO 5

ORGANIZACIONES/INSTITUCIONES POSITIVAS: #MODELOHERO (ORGANIZACIÓN SALUDABLE Y RESILIENTE)	83
I. ¿Qué es una Organización/Institución Positiva?	84
II. #ModeloHERO (HEalthy & Resilient Organization)	87
1. <i>Recursos y prácticas organizacionales saludables</i>	90
2. <i>Empleados saludables</i>	92
3. <i>Resultados organizacionales saludables</i>	94
III. Metodología HERO para desarrollar Organizaciones Saludables	95
IV. Conclusión	98

CAPÍTULO 6

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL	99
I. Sobre el concepto de Resiliencia	100
II. Claves de la resiliencia organizacional	104

III. Drivers y Efectos de la Resiliencia Organizacional	108
IV. Conclusión	112

BLOQUE II

**RECURSOS Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES
#MODELO HERO**

CAPÍTULO 7

RECURSOS ORGANIZACIONALES RELACIONADOS CON LAS TAREAS	115
I. ¿Qué son los recursos relacionados con la tarea?	116
II. ¿Cuáles son los recursos más importantes relacionados con la tarea?	117
III. Principales consecuencias de los recursos relacionados con la tarea	124
IV. Conclusión	126

CAPÍTULO 8

EQUIPOS DE TRABAJO POSITIVOS	127
I. ¿Qué son los recursos sociales del ambiente laboral?	128
II. ¿Cuáles son los recursos sociales más importantes?	128
III. Principales consecuencias de los recursos sociales de los equipos	133
IV. Conclusión	137

CAPÍTULO 9

LIDERAZGO POSITIVO	139
I. ¿Qué es el Liderazgo Positivo?	141
II. ¿Cómo son los líderes positivos?	143
III. ¿Cómo afecta el liderazgo positivo para los trabajadores y la organización?	149
IV. Conclusión	153

CAPÍTULO 10

PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES (POS)	155
I. Definiendo las Prácticas Organizacionales Saludables (POS)	156
II. Principales prácticas organizacionales saludables	159
III. Resultados positivos de las prácticas organizacionales saludables	165
IV. Conclusión	166

CAPÍTULO 11

COMUNICACIÓN POSITIVA	167
I. ¿Qué es la comunicación organizacional?	168
II. ¿Cómo se estructura la comunicación organizacional?	170
III. Tipos de comunicación organizacional	174
IV. Principales consecuencias del uso de la comunicación organizacional	176
V. Conclusión	179

BLOQUE III

EMPLEADOS SALUDABLES #MODELO HERO

CAPÍTULO 12

CREENCIAS DE EFICACIA	183
I. Sobre el concepto y la medida de las creencias de eficacia ..	184
II. Cómo incrementar las creencias de autoeficacia	189
1. <i>Los logros en el desempeño: proporcionando experiencias de éxito</i>	<i>190</i>
2. <i>La información vicaria: observación de los logros o fracasos de los demás</i>	<i>191</i>
3. <i>La persuasión verbal</i>	<i>192</i>
4. <i>Estados emocionales</i>	<i>193</i>
III. Principales consecuencias positivas de las creencias de eficacia en las organizaciones	194

	<i>Página</i>
IV. Conclusión	197
 CAPÍTULO 13	
ENGAGEMENT	199
I. Concepto y medida del engagement en las organizaciones	200
II. Sobre el contagio del engagement, y el engagement en los equipos de trabajo	207
III. Drivers y efectos del engagement en las organizaciones	208
IV. Conclusión	213
 CAPÍTULO 14	
OPTIMISMO	215
I. ¿Qué es el optimismo?	216
II. ¿Cómo son las personas optimistas?	219
III. ¿Cómo son las organizaciones optimistas?	223
IV. Conclusión	228
 CAPÍTULO 15	
SATISFACCIÓN	229
I. ¿Qué es la satisfacción laboral?	230
II. Modelos explicativos de la satisfacción laboral	233
III. Relaciones entre satisfacción y otras variables organizacionales	237
IV. Conclusión	241
 CAPÍTULO 16	
CONFIANZA	243
I. ¿Qué es la confianza organizacional?	244
II. Fuentes de la confianza	248
III. Principales consecuencias de la confianza organizacional ..	251
IV. Conclusión	253

BLOQUE IV

RESULTADOS ORGANIZACIONALES SALUDABLES #MODELO
HERO

CAPÍTULO 17

PRINCIPALES RESULTADOS ORGANIZACIONALES SALUDABLES	257
I. ¿Qué es un Resultado Organizacional Saludable?	258
II. Evidencia empírica sobre resultados organizacionales saludables	260
III. La Tesis del Trabajador Feliz-y-Productivo	263
IV. Conclusión	268

CAPÍTULO 18

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	269
I. ¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial?	270
II. Principales áreas de Responsabilidad Social Empresarial ..	272
1. <i>Responsabilidad Social Interna</i>	273
2. <i>Responsabilidad Social Externa</i>	274
III. Consecuencias de la RSE en las Organizaciones Saludables	277
IV. Conclusión	282
REFERENCIAS	283

Thomson Reuters ProView. Guía de uso