# XII CONGRESO NACIONAL

# ERGONOMÍA & PSICOSOCIOLOGÍA

26 Y 27
OCTUBRE
2018

ENTRE LO QUE SE DICE Y LO QUE SE HACE

HOTEL NH
COLLECTION PALACIO
DE AVILÉS

Asturias - España

# 1997

Olepera Callejera

OTP PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FUNDACIÓN HOSPITAL OPTIMISTA
Organizaciones Sanitarias Saludables

CÁTEDRA GRUPO OTP&UMH

UNIVERSITAT JAUME I
Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

rhsaludable

CEOE
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

LA SALUD Es más

FUNDACIÓN ADADE

ergo CV

IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

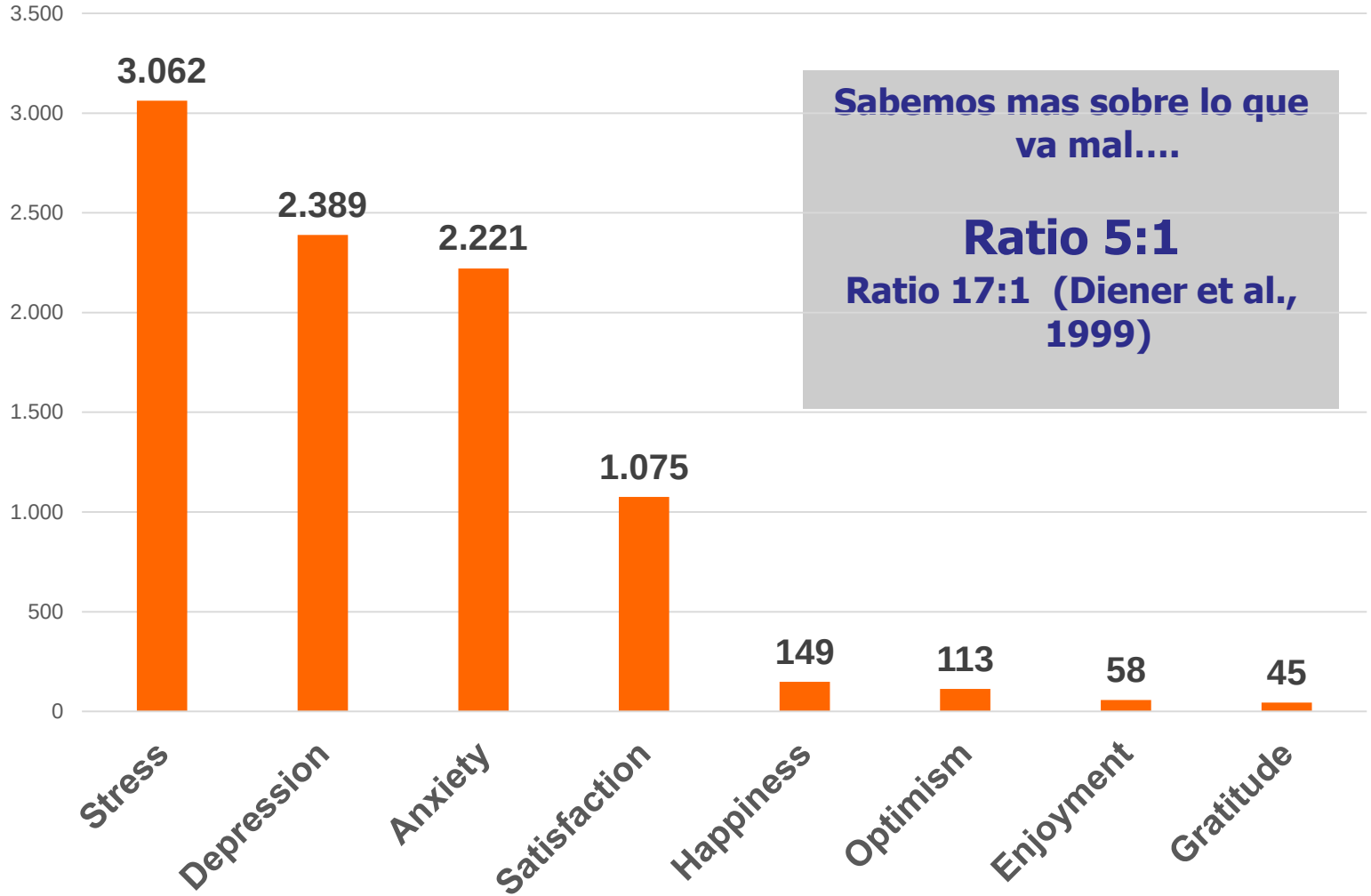
OTP FUNDACIÓN

# 26.10.2018

# Organizaciones SALUDABLES

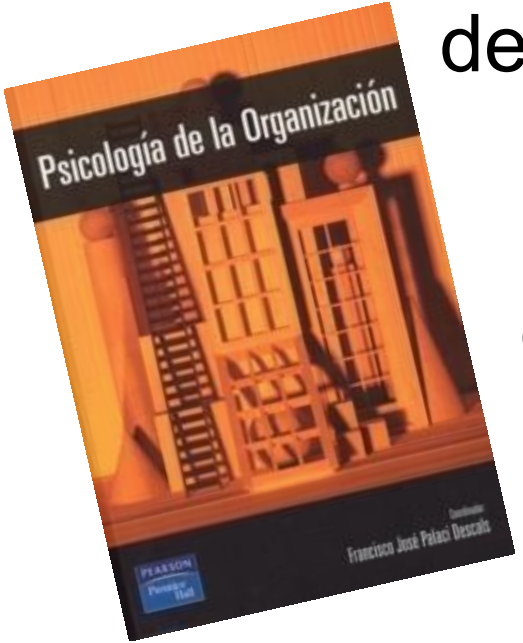
# 4’S

## Journal Articles  PsycArticles (revisión pares….hasta 2017 )



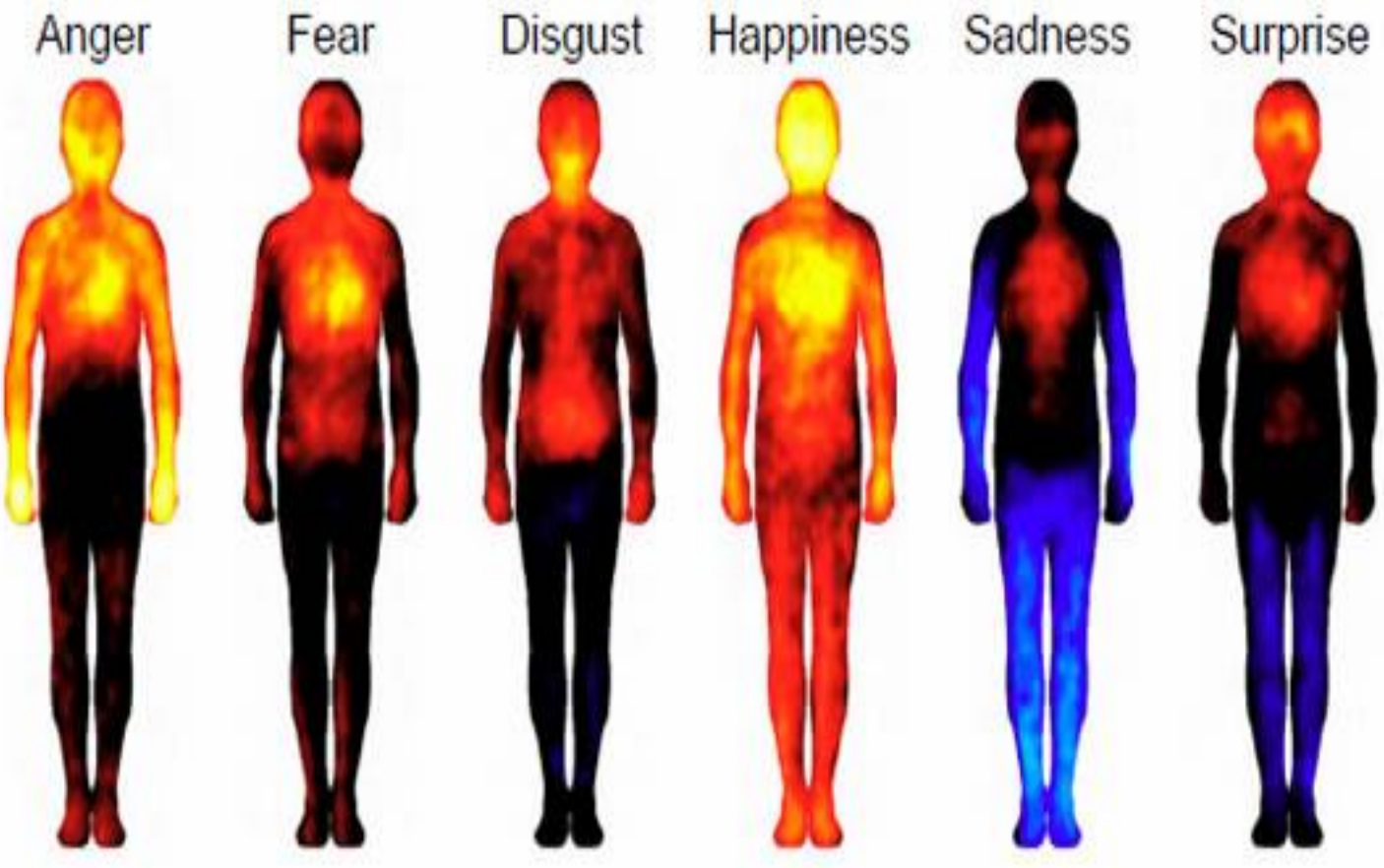
POP!

‘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)**


Anger
Fear
Disgust
Happiness
Sadness
Surprise

# Vida significativa

# Vida comprometida

# Vida placentera

Adrià Lleixà

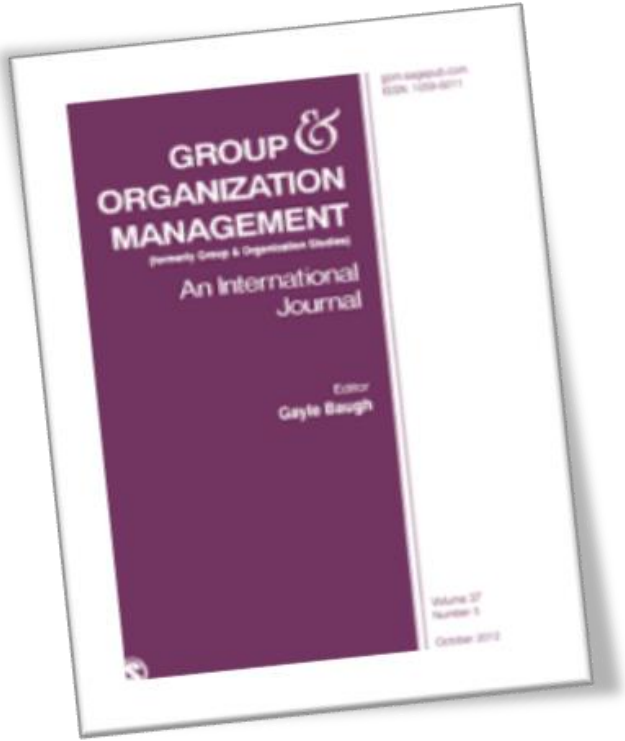
OTP | PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

UJI UNIVERSITAT JAUME I

Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

# ¿Qué es HERO?

## (Healthy&Resilient Organizations)




(Salanova, 2008, 2009
Salanova et al. 2012, 2014)

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
SAGE

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

**Marisa Salanova[1], Susana Llorens[1], Eva Cifre[1], and Isabel M. Martínez[1]**

**Abstract**

Two studies were conducted to validate the so-called HEalthy and Resilient Organization (HERO) Model. Results from Study 1 provided validity and psychometric support for a new measure designed to assess HEROs composed by semistructured interviews with the CEOs of 14 companies as well as questionnaires for their stakeholders (710 employees, 84 work-units, their immediate supervisors, and 860 customers). In Study 2, SEM (using data aggregated at the work-unit level, which consisted of 303 teams and their supervisors from 43 companies) showed that healthy employees fully mediated the positive relationship between healthy organizational resources and practices, and healthy organizational outcomes (assessed by supervisors). Moreover, regression analyses (at the organizational level, with 2,098 customers) showed that employees' excellent performance positively predicts customer loyalty and satisfaction with the company.

**Keywords**

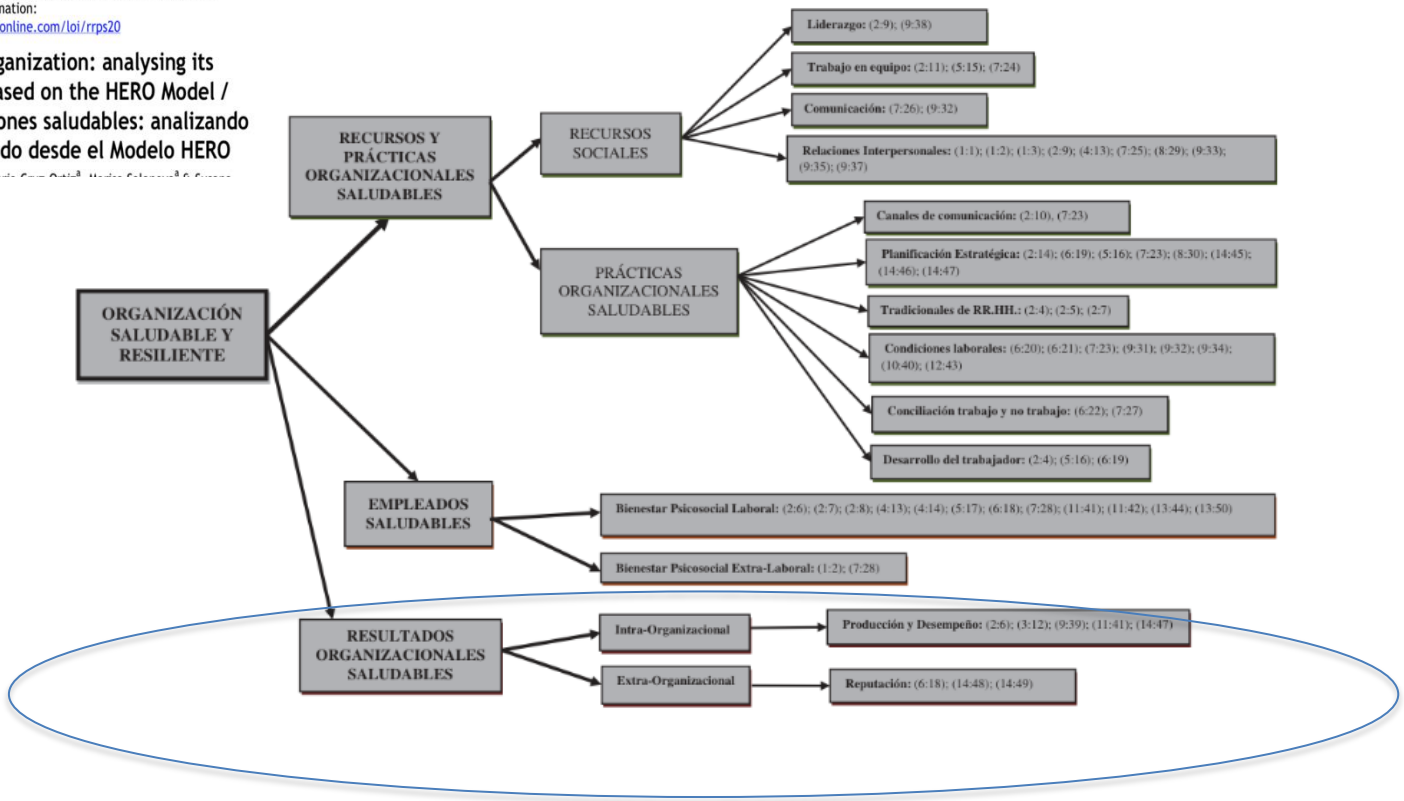
healthy and resilient organizations, healthy resources and practices, healthy employees and teams, healthy outcomes

[1]Universitat Jaume I, Castellón, Spain

**Corresponding Author:**
Marisa Salanova, Department of Social Psychology, Universitat Jaume I. Av. Sos Baynat, s/n. 12071. Castellón, Spain
Email: Marisa.Salanova@uji.es

Revista de Psicología Social: International Journal of Social Psychology
Publication details, including instructions for authors and subscription information:
http://www.tandfonline.com/loi/rrps20

Healthy organization: analysing its meaning based on the HERO Model / Organizaciones saludables: analizando su significado desde el Modelo HERO




(Acosta, H., Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., y Llorens, S. (2015).

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

8925
Psicosocial Level Meter
Riesgo Psicosocial
Estrés
Sobrecarga
Fatiga
DANGER
RNG

IPC
A Excelência no Ensino da Saúde

# ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

## DEMANDAS LABORALES

- Carga de trabajo
- Ambigüedad de rol
- Conflicto de rol
- Rutina
- Sobrecarga mental
- Sobrecarga emocional
- Mobbing
- Disonancia emocional

## RECURSOS LABORALES

- Autonomía
- Feedback
- Clima de apoyo social
- Coordinación
- Empatía
- Competencia mental
- Competencia emocional
- Liderazgo transformacional

## MALESTAR

- Burnout
- Salud General (estrés, autoestima, afrontamiento)

## BIENESTAR

- Creencias de eficacia
- Engagement
- Resiliencia
- Confianza horizontal
- Confianza vertical

UNIVERSITAT JAUME I
Equipo de Investigación WANT
Prevención Psicosocial
Y Organizaciones Saludables
HERO
Healthy and Resilient Organization

## PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

Conciliación

Prevención mobbing

Desarrollo de habilidades

Desarrollo de carrera

Fomento salud psicosocial

Equidad

Comunicación

Información

RSE

Políticas de igualdad

## RESULTADOS SALUDABLES

Desempeño colectivo

Compromiso organizacional

# HERCheck

## Checklist de evaluación de una Organización Saludable

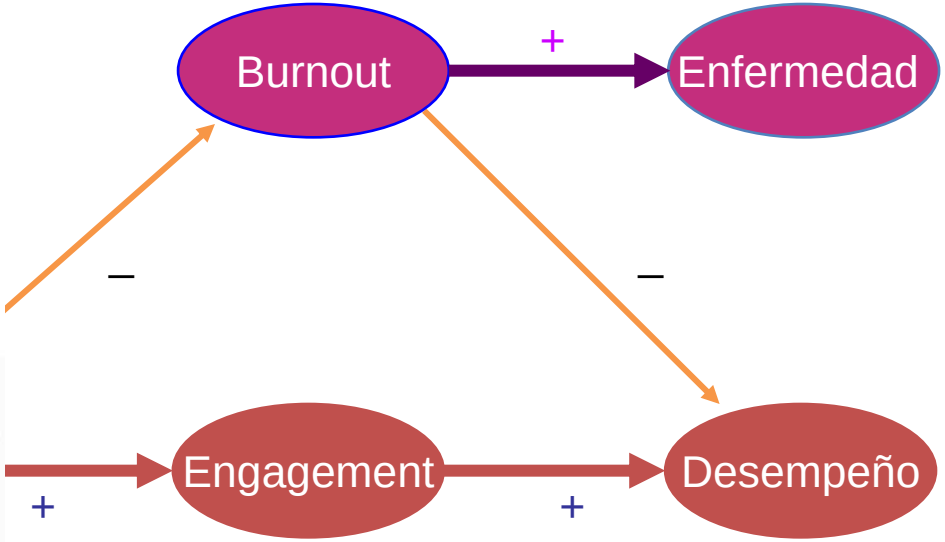
UNIVERSITAT JAUME I
Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

Fundación prevent

Validación del HEROCheck como herramienta de identificación de Factores Psicosociales y Organizaciones Saludables

**(HERO –HEalthy & Resilient Organization)**

# El PODER de lo POSITIVO!
# (los recursos…)



UNIVERSITAT JAUME I

Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

This study was supported by a grant from Ministerio de Economía y Competitividad. Gobierno de España (#PSI2015-64933-R) and Universitat Jaume I (UJI-B2017-81).

UNIVERSITAT JAUME I
Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

Votorantim

- **-Evaluación Bienestar Emocional (Método HERO)**

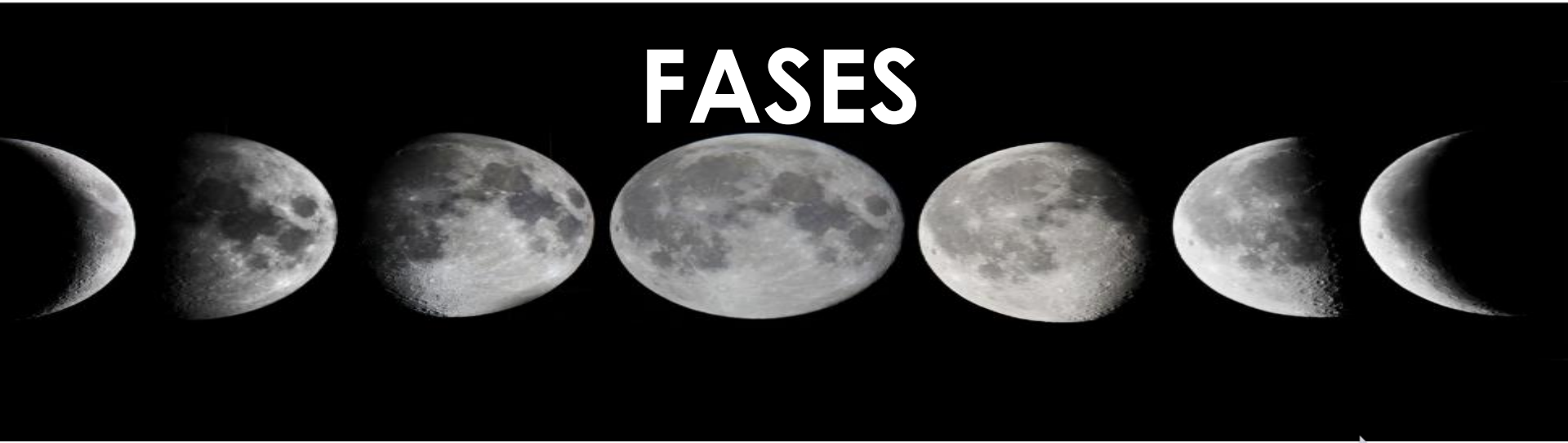
  **- Intervención en 2 centros con Survey Feedback Apreciativo (SFA)**

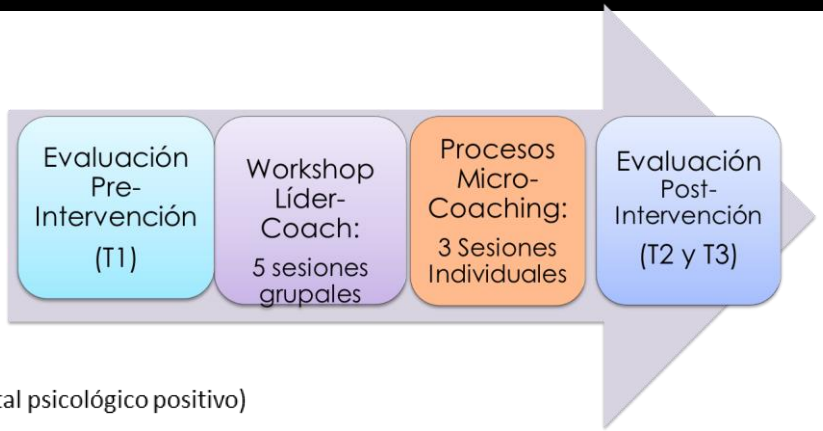
**AUTORAS: Dra. Isabella Meneghel y Dra. Marisa Sal**
**(2017)**

# Incremento encuesta clima

# 15%

# FASES






- Cuestionario Competencias Líder-Coach
- Cuestionario HERO #EnPositivo
    - Nivel de bienestar psicosocial de los trabajadores (i.e. Engagament, capital psicológico positivo)
    - Resultados organizacionales Saludables (i.e. Desempeño intra y extra rol)
- Desempeño objetivo

UNIVERSITAT JAUME I
Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

Ford

# Programa de Micro-Coaching basado en Fortalezas Personales

**Mª Josefina Peláez, Cristián Coo, Alina Corbu, Rafael Prieto y Marisa Salanova**

UNIVERSITAT JAUME I
Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

pelaezm@uji.es

www.want.uji.es

## OBJETIVOS:

- Mejoras en la capacidad de definir **objetivos** y desarrollar un **plan de acción.**
- Mejora y optimización del **bienestar psicosocial** (Capital Psicológico, Engagement) y **resultados organizacionales saludables** (Desempeño).

## MUESTRA:

- Sector Automotriz – España
- **60** trabajadores sin puestos de mando: ingenieros, técnicos (Gr Ex= 35; Gr WL= 25) y sus supervisores
- Estudio **Longitudinal** (3 tiempos)

## ESTRUCTURA

Peláez, M., J., Coo, C., & Salanova, M. (2018). Facilitating Work Engagement and Job Performance through Strength-based Coaching: A control trial study. *Journal of happiness Studies.* In press.

Peláez, M. J., Coo, C., & Salanova, M. (2018, octubre). *Facilitando el Engagement y Desempeño a través de un Programa de Coaching basado en Fortalezas personales: Un estudio controlado*. En: IV Congreso Español de Psicología Positiva, Madrid, España.

Peláez, M. J., Prieto, R., Salanova M., & Martínez, I. (2018, septiembre) *El impacto de una intervención positiva sobre liderazgo, bienestar psicosocial y resultados organizacionales saludables.* En: XII Congreso Internacional de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), Valencia, España.

Corbu, A., Peláez, M.J., & Salanova, M. (2018, octubre). *Impacto de un programa de micro-coaching sobre el capital psicológico y desempeño.* En: III Congreso Internacional de la Sociedad Científica Española de Psicología Social y XIV Congreso Nacional de Psicología Social, Cuenca, España.

Corbu, A., Peláez, M. J., & Salanova, M. (2018, octubre). *Proceso de micro-coaching como intervención organizacional positiva*. En: IV Congreso de Psicología Positiva, Madrid, España.

# Programa de Entrenamiento en Líder –como- Coach

**Mª Josefina Peláez, Marisa Salanova e Isabel Martínez**

UNIVERSITAT JAUME I
Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

pelaezm@uji.es

www.want.uji.es

## OBJETIVOS:

- Desarrollo y/o mejora de **competencias de Líder –como- Coach**
- Incremento y optimización de **fortalezas**, **recursos positivos** (Cap Psy), **bienestar psicosocial** (Engagement) y **Resultados saludables** (Desempeño)

## MUESTRA:

- Sector Automotriz – España
- **41** Líderes (Gr EX: 25; Gr WL: 16), **41** Supervisores y **180** Colaboradores
- Estudio **Longitudinal** (3 tiempos) / Formato **360º**

## ESTRUCTURA

**PRE- Test** (T1)

**Workshop Grupal:**
5 Sesiones

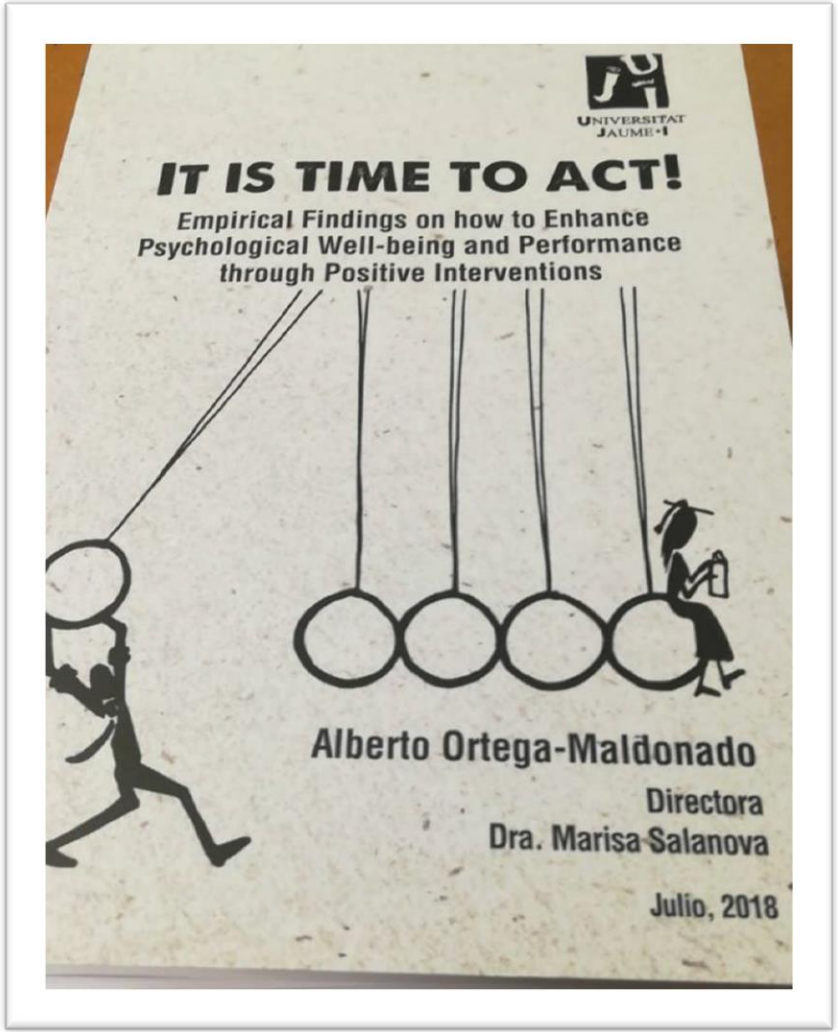
**Micro-Coaching Ejecutivo**
(3 sesiones individuales)

**POST & FUP-Test** (T2-T3)

Peláez, M. J., Salanova M., & Martínez, I. (2018, julio). *Leader-as a-Coach Skills, Work Engagement and Job Performance: A Randomized Controlled Study*. En: IX European Conference on Positive Psychology, Budapest, Hungría.

Peláez, M., J., Salanova, M., & Martínez, M (2018). Effects from a Control Trial Positive Leadership Intervention on Leader –as – Coach Skills, Work Engagement and Job Performance. *Journal of Management*. Sometido.

Peláez, M. J., Prieto, R., Salanova M., & Martínez, I. (2018, septiembre) *El impacto de una intervención positiva sobre liderazgo, bienestar psicosocial y resultados organizacionales saludables*. En: XII Congreso Internacional de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), Valencia, España.



**Sesión I**
¿Qué son la PsyPos y el Mindfulness?
Bienestar y Felicidad
Happy & Productive Worker

**Sesión 2**
Mindfulness y Fortalezas Personales (VIA - Fortalezas Personales)

**Sesión 3**
Afrontamiento Positivo y Mindfulness

**Sesión 4**
Capital Psicológico y Mindfulness

**Sesión 5**
Conclusiones y Reflexiones a través del Saboreo.
Transferencia del Aprendizaje
Ceremonia de Cierre

# Seguras

KEY WORDS

Psychosocial hazards. Stress at work. Safety climate. Safety training. Safety policy. Occupational accidents.

# Factores psicosociales influyentes en la ocurrencia de accidentes laborales

Arch Prev Riesgos Labor 2002;5(1):4-10

García-Layunta, M.[a], Oliver, A.[b], Tomás, J. M.[b], Verdú, F.[c] y Zaragoza G.[d]

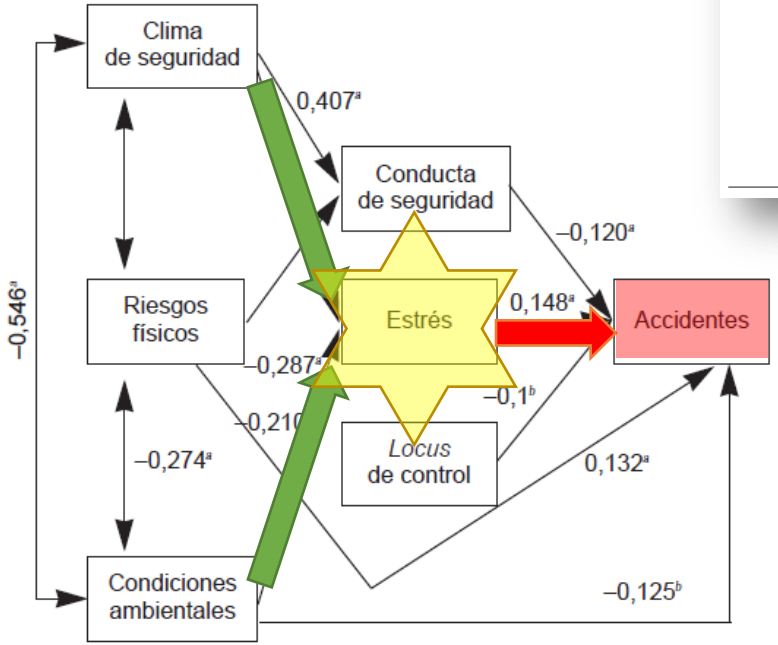



Figura 1. Modelo de predicción de accidentes. La significatividad estadística de los coeficientes estructurales aparece representada: ᵃp < 0,01; ᵇp < 0,05.

# Sostenibles

# calidad del servicio

alanova et al. JAP (2005)

racia, Salanova, et al., EJWOP (2012)

# Desempeño evaluado 360º

(Halbesleben & Wheeler, 2008)

# Mejor desempeño grupal

- Torrente et al., (2010)
- Salanova et al., (2012)
- Grau, Salanova et al. (2016)

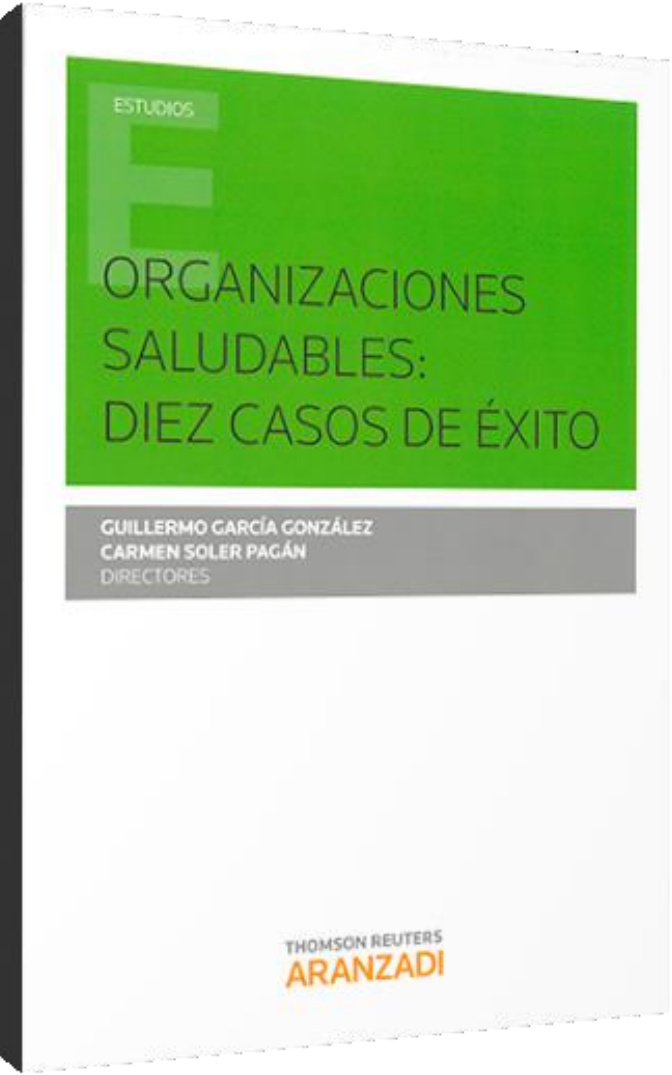
# Del ROI al VOI

# Solidarias

# PERSONAS QUE BRILLAN

ORGANIZACIONES SALUDABLES & SOLIDARIAS

ten By OTP




**AUSOLAN**
**Comunidad Autonóma Aragón**
Grupo 5
**Hospital de Manises**
Laboratorios Quintón
Mahou-San Miguel
**Vygon**
**SPB**
**Universitat Jaume I**
Sandetel
**(10+1) OTP**

27/10/2018

# Una nueva apuesta

# Bienestar al BienSER

# Propósito

QUEREMOS CONTAGIAR SONRISAS

4os PREMIOS HOSPITAL OPTIMISTA

"JUNTOS ESTAMOS CAMBIANDO NUESTRO MUNDO"

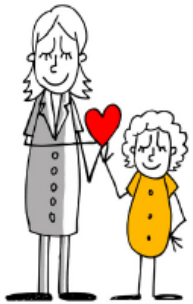
#YOMEPONGOLANARIZVERDE

## CENTROS HOSPITALARIOS

Se reconoce a los hospitales y centros de atención primaria que cuentan con entornos laborales más saludables a través del diagnostico psicosocial HERO-HOSP

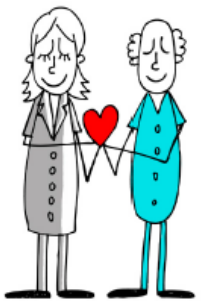
## SERVICIOS HOSPITALARIOS

Se reconoce a los servicios que cuentan con entornos laborales más saludables a través del diagnostico psicosocial HERO-HOSP



## PROYECTOS PEDIÁTRICOS

Se premia a las mejores iniciativas y proyectos, destinados a fomentar la humanización de los cuidados, así como la mejora de condiciones de hospitalización del paciente neonatal o pediátrico y de sus familiares.



## PROYECTOS ADULTOS

Se distingue a las mejores iniciativas y proyectos, destinados a fomentar la humanización de los cuidados, así como a la mejora de la hospitalización del paciente y trato con familiares. asociaciones o empresas de los centros.

4os PREMIOS HOSPITAL OPTIMISTA

"JUNTOS ESTAMOS CAMBIANDO NUESTRO MUNDO"

#YOMEPONGOLANARIZVERDE

## GERENTE NARIZ VERDE

Distinción al profesional gerente del centro hospitalario que desarrolla la mejor cultura de confianza con el equipo, capaz de generar los mejores cuidados sanitarios.

## MANAGER POSITIVO

Distinción al mando intermedio que destaca por su forma de ser, de liderar equipos saludables y generar entornos positivos.

## CAPITÁN OPTIMISTA

Distinción al profesional sanitario más optimista, que genera "buen rollo" a su alrededor y alivia el sufrimiento de sus pacientes desde la compasión.

## LA HISTORIA MÁS OPTIMISTA

Distinción a la historia más optimista que implique a un paciente, a un profesional sanitario y a un cuidador del paciente (familiar, amigo, persona contratada, mascota). Premiamos a ese equipo invencible que supera todas las adversidades.

# El Optimismo en los Equipos de Salud desde el modelo HERO

UNIVERSITAT JAUME I

Equipo de Investigación WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables

*Carmen Soler* , Marisa Salanova , *Juana Olvera y German Cañavate*

## INTRODUCCIÓN

Contamos con evidencia científica de cómo el optimismo contribuye de forma positiva en el bienestar y la salud de las organizaciones y de las personas que forman parte de ella. Entre los hallazgos de la investigación, las personas más optimistas estén más satisfechas con su vida (Vera-Villaroel et al., 2016). Los optimistas mantienen sus niveles de desempeño cuando las empresa tienen resultados negativos pero no los pesimistas (Avia & Vázquez, 2011). Los optimistas suelen reportar menos síntomas físicos (Figueras, 2012; Martínez-Correa, Reyes, García-León, & Isabel, 2006), están más satisfechos y felices en el trabajo (Youssef & Luthans, 2007), y obtienen un mayor desempeño (Andersson, 2004; Youssef & Luthans, 2007).

El presente estudio toma como referencia el modelo HERO (*HEalthy & Resilient Organizations Model*; Salanova, Llorens, Cifre, & Martínez, 2012) y tiene como objetivo analizar el rol mediador del optimismo entre el liderazgo positivo y la resiliencia colectiva con datos agregados a nivel de equipo de trabajo en el contexto sanitario.

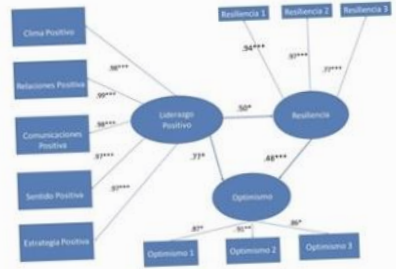
El liderazgo positivo, el optimismo y la resiliencia fueron evaluadas por los equipos en base al instrumento HERO-HOS adaptado al sector sanitario, en el marco de los Premios Hospital Optimista.

## MUESTRA

1.120 Trabajadores/as → 109 Equipos

5 Centros Sanitarios → ámbito español

## RESULTADOS




***p < .001; **p < .01

**Tabla 1.** Correlaciones, Alpha de Cronbach

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. Optimismo** | .86 | .81** | .72** | .75** | .69** | .75** | .72** |
| **2. Resiliencia** | .70** | .96 | .83** | .85** | .82** | .83** | .81** |
| **3. Clima positivo** | .62** | .77** | .98 | .98** | .96** | .94** | .95** |
| **4. Relaciones positivas** | .62** | .79** | .97** | .98 | .97** | .96** | .96** |
| **5. Comunicaciones positivas** | .61** | .76** | .96** | .97** | .97 | .96** | .95** |
| **6. Sentido positivo** | .62** | .77** | .92** | .93** | .93** | .96 | .94** |
| **7. Estrategia positiva** | .61** | .77** | .94** | .95** | .94** | .92** | .98 |

Nota: Las correlaciones están representadas a nivel individual (bajo la diagonal) y a nivel de equipo (sobre la diagonal). Alpha de Cronbach (en la diagonal entre paréntesis). *p < .05

**Tabla 2.** Índices de ajustes para modelos de ecuaciones estructurales (N=109)

| Modelos | $\chi^2$ | df | p | $\chi^2$/df | TLI | IFI | CFI | NFI | RMSEA | AIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| $M_1$ Mediación Total | 93.41 | 40 | .00 | 2.33 | .96 | .97 | .97 | .95 | .11 | 147.41 |
| $M_2$ Mediación Parcial | 58.67 | 39 | .02 | 1.50 | .98 | .99 | .99 | .97 | .06 | 134.67 |

Nota: $\chi^2$ = Chi-cuadrado, df = degrees of freedom; TLI = Tucker Lewis Index; IFI = Incremental Fit; CFI = Comparative Fit Index; NFI = Normed Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; AIC = Akaike Information Criterion

## CONCLUSIONES

- Los modelos de Ecuaciones Estructurales nos muestran como el optimismo tiene un papel mediador entre el liderazgo positivo percibido por el equipo y la resiliencia colectiva
- Los resultados del estudio dan apoyo al Modelo HERO ya que aporta evidencia sobre cómo el liderazgo influye en el optimismo de los equipos y contribuye a que se hagan más resilientes.
- Se necesitan establecer intervenciones en liderazgo que fomenten el optimismo y contribuyan a generar organizaciones resilientes.

CONTACTO:

Carmen Soler Pardo: csoler@uji.es

REFERENCIAS

- Andersson, M. A. (2012). Identity Crises in Love and at Work: Dispositional Optimism as a Durable Personal Resource. Social Psychology Quarterly. https://doi.org/10.1177/0190272512451753
- Amino, M., Gil-Rodríguez, E., Rodríguez-Muñoz, A., & Borrillo, S. (2018). Evaluating positive leadership: pilot study on the psychometric properties of

CONGRES

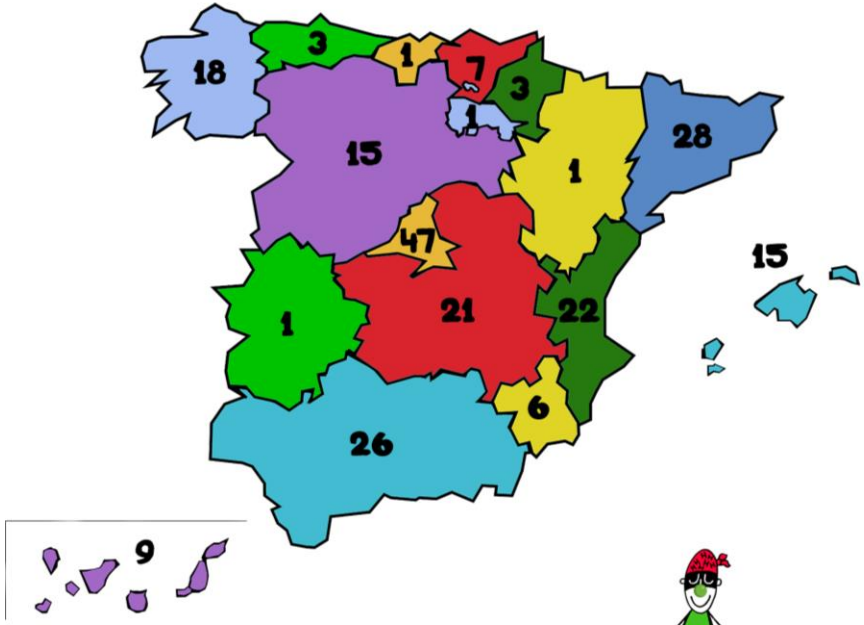
VYGON

OTP FUNDACIÓN

UJI UNIVERSITAT JAUME I
Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

FUNDACIÓN HOSPITAL OPTIMISTA
Organizaciones Sanitarias Saludables

# CANDIDATURAS 2018



# IV GALA PREMIOS HOSPITAL OPTIMISTA 2018

Miércoles 14 de Noviembre

de 17:45 a 19:15

Lugar:Ilustre colegio de médicos de Madrid

Invitación

# HUYAMOS DE LOS VENDEDORES DE HUMO

NO ES MAGIA,
ES CIENCIA

La educación es el
arma más poderosa
que puedes usar para
cambiar el mundo.
- Nelson Mandela

# Pasión por la ERGONOMIA…

www.facebook.com/carmensolerpagan

es.linkedin.com/in/carmensolerpagan

@carsolpag

www.carmensolerpagan.com