

Pop y Gestión del Talento

PRESENTACIÓN

La psicología ha centrado su interés casi exclusivamente en la patología, concibiendo al individuo como un ser exento de rasgos positivos, como son el optimismo, las habilidades sociales, la creatividad, etc. La Psicología Positiva aplicada a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones trata de poner el foco de atención en los recursos laborales eficaces y en el potencial motivador de los trabajadores. Las organizaciones requieren de empleados motivados y psicológicamente sanos, y para poder conseguirlo las políticas de recursos humanos deben dirigirse a este modelo de gestión del talento.

Las organizaciones modernas que son una evidencia de éxito empresarial se están dirigiendo hacia ese modelo, basado en el conocimiento psicológico y los hallazgos empíricos que la Psicología Positiva ofrece. Las organizaciones modernas esperan de sus trabajadores proactividad, iniciativa, trabajo en equipo, responsabilidad, excelencia... Estos valores de grupo no pueden obtenerse al estilo tradicional, se necesita algo más para poner en marcha toda la maquinaria organizacional y conseguirlo. Y en ese punto la Psicología Organizacional Positiva (POP) trata de alcanzar ese plus en la dirección de los Recursos Humanos.

Tal y como dijo el psicólogo Martin Seligman, padre de la Psicología Positiva: "en mi profesión pasamos mucho tiempo (y dejamos mucho dinero) intentando hacer los problemas menos problemáticos. Ayudando a la gente con problemas es una meta que merece la pena, pero la Psicología casi nunca se ha centrado en la meta complementaria, es decir, mejorar la vida de las personas". La POP se centra en transmitir a los líderes en los ámbitos de trabajo aquellos conocimientos, valores y estrategias que harán mejorar la calidad del trabajo del empleado, y por ende, la satisfacción de éstos y el funcionamiento de la empresa.

ÍNDICE

Unidad I: ¿Qué es la Psicología Positiva?

- Origen
- Psicología tradicional vs. Psicología Positiva
- La Psicología Positiva hoy
- Evaluación I

Unidad II: POP: Psicología Organizacional Positiva

- Definición
- Objetivos
- Líneas de trabajo de la POP
- Evaluación II

Unidad III: Empleados Positivos

- Factores motivacionales
 - El flujo
 - El engagement
- Factores actitudinales
 - La autoeficacia
 - La positividad
 - La resiliencia
 - La autorrealización
- Factores emocionales
- Evaluación III

Unidad IV: Organizaciones Positivas

- Elementos claves de las Organizaciones Positivas
 - Salud Organizacional

- Aprendizaje Organizacional
- Inteligencia Organizacional

- Recursos laborales de las Organizaciones Positivas

- Control del puesto
- Oportunidad para el uso de habilidades
- Variedad
- Demandas laborales realistas
- Claridad de tareas y de rol laboral
- Oportunidades para el contacto social
- Feed-back sobre el trabajo realizado
- Salario percibido como justo
- Seguridad física en el trabajo
- Trabajo valorado socialmente

- Evaluación IV

Unidad V: Las nuevas herramientas en la gestión del trabajo

- El *Mentoring*.

- El *Coaching*.

- *Coaching* de grupos
- Diferencias entre *coaching* y *mentoring*

- El *Empowerment*

- El *Engagement*

- Evaluación V

PROFESOR

David Salinas España es psicólogo especializado en RRHH y formación, y autor del libro *Prevención y afrontamiento del estrés laboral*, editorial CCS, 2012, en el cual se basa este curso. Ha realizado cursos para empleados, directivos y autónomos centrados en muy diversas materias: Gestión de RRHH y técnicas de dirección; Cómo crear equipos de trabajo efectivos; Estrategias de Liderazgo; Técnicas de Negociación; Técnicas de Comunicación; Gestión del tiempo; Empowerment: motivación y liderazgo en empresas, entre otros.