

objeto de estudio se ha ido ampliando, incluso el propio concepto y contenido de lo que entendemos por positivo, que no sólo es aquello relacionado con lo hedónico o inmediato, sino que incluye un bienestar más eudaimónico, más complejo, y que la valoración de lo positivo depende mucho del contexto, por ejemplo. Lo positivo no es meramente un complemento de lo negativo, sino que va más allá desde un interés genuino en comprender y descubrir las bases del desarrollo humano y social desde un enfoque práctico enfatizando la idea de poder desarrollar una vida auténtica, plena de sentido y significado, pero aceptando lo negativo como parte intrínseca del mismo proceso de vivir.

Por ejemplo, algunas emociones y situaciones no tan placenteras (e.g., tristeza, inquietud, perseverancia, etc.) pueden ser importantes en la consecución del bienestar, el desarrollo personal y profesional, las relaciones familiares, el avance de las sociedades, etc. El mismo concepto de resiliencia o el de crecimiento post-traumático conllevan, en el mismo proceso, la existencia de eventos estresantes y/o traumáticos para que surja, como consecuencia, la posibilidad de seguir teniendo un funcionamiento positivo e incluso salir fortalecidos tras el trauma. O por ejemplo, la idea de “buena vida”, como objeto de estudio de la Psicología Positiva, no implica solo cultivar la gratitud u otras fortalezas del carácter, desarrollar optimismo o tener experiencias de flow, sino que también tiene que ver con un afrontamiento positivo mediante el tratamiento de la culpa, el disgusto o la envidia aceptando estas emociones pero comprometiéndose, por ejemplo, a seguir teniendo metas congruentes con los propios valores para tener una vida plena y con significado.

La evidencia científica sobre temáticas que recaban el interés de la Psicología Positiva sigue creciendo, como hemos puesto de manifiesto anteriormente. En este sentido, Rusk y Waters en 2013 encontraron aproximadamente 2.000 publicaciones sobre Psicología Positiva que representaban un 4% de los documentos encontrados en *PsycINFO*. Además, señalaron que la Psicología Positiva se encontraba en este año cerca de la media de todas las disciplinas que aparecen listadas en *Thomson Reuters Journal Citation Reports, Social Sciences Edition*, con un factor de impacto agregado de 2.64. Por su parte, en otra revisión de los trabajos sobre Psicología Positiva realizado por Donaldson, Dollwet y Rao (2015) y publicado en *The Journal of Positive Psychology* señalaron que entre 1999-2013 se publicaron 1.336 artículos sobre diversas temáticas de Psicología Positiva en revistas con revisión por pares; lo cual significa una gran cantidad de investigación científica, siendo a partir de 2008 donde la frecuencia de publicaciones se dispara. Además, durante 2014 y 2015 se siguen publicando artículos sobre esta temática que seguro están haciendo crecer de manera exponencial el conocimiento científico referido a este área.

Para finalizar esta introducción al monográfico y antes de dar paso a mostrar los aspectos básicos de los estudios que se presentan, queremos señalar otros elementos que a nuestro entender marcan la identidad de la Psicología Positiva: su carácter interdisciplinar y aplicado. En primer lugar, tiene carácter interdisciplinar dado que sus temas más centrales, como son el bienestar y la felicidad, las fortalezas del carácter, el optimismo, la resiliencia, el flow, la educación positiva, la resiliencia,

las terapias positivas, o las organizaciones y comunidades positivas, son ejemplos claros de que no son temas propios de una única área de la Psicología sino que recibe amplias contribuciones desde las distintas áreas y sub-disciplinas.

Ejemplos de esta multidisciplinariedad de la Psicología Positiva los tenemos en los grandes investigadores procedentes de distintas áreas de la Psicología (e.g., Seligman, Csikszentmihalyi, Diener, Pavesky, Fredrickson) o las revistas específicas del ámbito como *The Journal of Positive Psychology* que surge en 2006, con un factor de impacto actual de 1.9 y situada en el cuartil 2, que está dedicada a la investigación básica y la aplicación profesional de los estados óptimos de funcionamiento y desarrollo humano, así como a la promoción del bienestar. Incluye trabajos de Psicología Positiva en distintas áreas de la Psicología (e.g., social, personalidad, clínica, del desarrollo, salud, organizacional). La revista *Applied Psychology: Health & Well-Being* con un factor de impacto actual de 1,75 y situada en el cuartil 2, aborda temáticas sobre las mejores prácticas en la aplicación de la Psicología a la promoción del bienestar y el funcionamiento óptimo desde diversas perspectivas y áreas como la clínica, salud, consejo, educativa, deporte, ambiental, etc. Otras publicaciones se centran en aspectos concretos de la Psicología Positiva. Tal es el caso, por ejemplo, del *Journal of Happiness Studies* con un factor de impacto actual de 1.68 y situada en el cuartil 2 que se centra en el estudio científico del bienestar subjetivo desde evaluaciones subjetivas del bienestar (e.g., satisfacción con la vida) hasta el disfrute afectivo de la vida (e.g., estados de ánimo, emociones). Finalmente, se destaca la revista *Journal of Positive Behavior Interventions* que con un factor de impacto de 1,40 se sitúa en el cuartil 2 y que trata sobre principios basados en la investigación para dar apoyo a la conducta positiva y adaptación conductual en diversos contextos como la escuela, familia o comunidad.

Además, las asociaciones científicas y los congresos específicos que se celebran sobre Psicología Positiva tienen también este carácter interdisciplinar. En cuanto a asociaciones científicas destacan la SEPP (Sociedad Española de Psicología Positiva; <http://www.sepsicologiapositiva.es/>) en nuestro país, la ENPP (European Network of Positive Psychology; <http://www.enpp.eu/>) y la DGPPF (German Association for Positive Psychology Research; <http://dgppf.de/konferenz/>) a nivel europeo y, por último, la IPPA (International Positive Psychology Association; <http://www.ippanetwork.org/>) y la IPEN (International Positive Education Network, <http://www.ipositive-education.net/>) a nivel internacional. Estas asociaciones facilitan la organización de diferentes congresos de Psicología Positiva dignos de mencionar: Congreso Nacional de Psicología Positiva en España, *European Conference of Positive Psychology*, el *World Congress on Positive Psychology* o el *Festival of Positive Education*. Concretamente, en este año 2016 y en 2017 se celebró el III Congreso Nacional de Psicología Positiva en Baeza, Jaén (abril de 2016), el VIII *European Conference of Positive Psychology* en Angers, Francia (junio-julio de 2016), el *Festival of Positive Education* en Dallas, Texas (julio, 2016), o el V *World Congress on Positive Psychology* en Montréal, Québec (julio, 2017).

En segundo lugar, es interesante señalar que desde sus orígenes la Psicología Positiva se ha caracterizado por un marcado



énfasis en sus aplicaciones prácticas. Por ejemplo, ya en el Manifiesto Akumal que fue escrito por un grupo de académicos en uno de los encuentros anuales sobre Psicología Positiva que se celebró en Akumal (México) (Sheldon, Fredrickson, Rathunde, Csikszentmihalyi, y Haidt, 2000) se señalaron un conjunto de aplicaciones de la Psicología Positiva que incluso hoy en día siguen en vigor. Entre ellas encontramos:

- ✓ La mejora de la educación infantil, haciendo un mayor uso de la motivación intrínseca, afecto positivo, y la creatividad dentro de las escuelas.
- ✓ Mejora de la psicoterapia mediante el desarrollo enfoques que hacen hincapié en la esperanza, significado, y auto-curación.
- ✓ La mejora de la vida familiar por una mejor comprensión de la dinámica del amor, y el compromiso.
- ✓ Mejorar la satisfacción del trabajo durante toda la vida por ayudar a las personas a encontrar gratificaciones auténticas en el trabajo, la experiencia de estados de flujo, y a realizar contribuciones genuinas en su trabajo.
- ✓ Mejora de las organizaciones y las sociedades descubriendo qué condiciones aumentan la confianza, la comunicación, y el altruismo de las personas.

En este sentido, el auge en la productividad científica de la Psicología Positiva también ha estado influido indirectamente por cómo se están llevando a cabo las intervenciones en los diversos contextos sociales y económicos, ¿qué enfoque se le da a las intervenciones en el ámbito aplicado por los profesionales?, ¿es un enfoque centrado en reparar los problemas, lo que funciona mal?, ¿o es promotor de la salud y el bienestar? Este sin duda es un debate interesante y que en sí mismo llevaría a realizar otro monográfico sobre la efectividad de las intervenciones positivas y sus resultados a día de hoy. No obstante, en este monográfico presentamos algunos de los estudios con resultados sobre intervenciones positivas en el ámbito organizacional, clínico y educativo.

Por intervenciones positivas entendemos aquellas estrategias que son implementadas para mejorar el desarrollo y la satisfacción de las personas con el objetivo final de promover la salud, la calidad de vida y la excelencia (Snyder, Feldman, Taylor, Schroeder y Adams, 2000). Los avances en este tema han permitido clasificar las intervenciones (intervenciones primarias y secundarias), destacar intervenciones básicas e incluso proponer una serie de recomendaciones desde la investigación científica (Llorens, Salanova, Torrente y Acosta, 2013; Snyder et al., 2000).

Es a partir del trabajo de Seligman, Steen, Park y Peterson (2005) cuando se alcanza la popularidad de las intervenciones positivas y se sugiere su uso (Rashid, 2015). Haciendo una revisión de las principales estrategias de intervención a nivel individual se destacan aquellas que implican los valores, los intereses y las preferencias de la personas y que en última instancia permiten conocerse a sí mismo. El porqué de la relevancia de estas intervenciones radica en que favorece el desarrollo de reacciones positivas en otras personas (por ejemplo mediante el contagio emocional) y además aumenta el bienestar de las personas. Estas intervenciones positivas implican cambios en las conductas (e.g., practicar virtudes, ser amable con los demás, expresar gratitud), en las creencias (e.g., reflexio-

nar sobre lo positivo, cultivar el optimismo) o en los motivos y objetivos de las personas (e.g., establecer y perseguir metas personales, incrementar la resiliencia) (Llorens et al., 2013; Martínez, Salanova y Llorens, 2016).

A pesar de la relevancia del impacto de las intervenciones positivas en los diferentes contextos (clínica y salud, educación, trabajo y organizaciones) sigue siendo necesaria más investigación científico-aplicada. Una revisión de las publicaciones centradas en intervenciones positivas revelan que a pesar del interés en realizarlas, tales intervenciones difieren en distintos aspectos: (1) en los análisis realizados (individuales o colectivos), (2) en el diseño (habitualmente se dividen en personas/grupos intervenidos y en personas/grupos no intervenidos) bien sea mediante selección aleatoria o selección no aleatoria con un grupo intervenido y sin grupo control o bien por selección "natural" con un grupo intervenido (participantes que voluntariamente participan en la intervención) y grupos no intervenidos o grupos en lista de espera y (3) en el procedimiento, generalmente se trata de estudios de caso con diseños cuasi-experimentales donde se utilizan diferentes estrategias (e.g., feedback survey, talleres, micro-intervenciones con ejercicios, vídeos, o charlas en grupos pequeños, intervenciones sobre capital psicológico a través de internet, intervenciones basadas en teatro, procesos de resolución de problemas, ejercicios de gratitud). Además, estas intervenciones son variables también en cuanto al tiempo y duración de las sesiones (ver Llorens et al. 2013; Martínez, Salanova y Llorens, 2016; Salanova, Llorens, Torrente, Acosta, 2013).

A pesar de este abanico tan amplio de posibilidades de intervenciones positivas, sí que existen esfuerzos por resaltar cuáles son las mejores prácticas en esta materia: (1) preparar los entornos en los que se va a realizar la intervención (e.g., garantizar el compromiso de las personas implicadas, promover mecanismos de información y participación activa), (2) diseñar la intervención (e.g., planificar la intervención de manera realista, con objetivos realistas, positivos y medibles), (3) implementar y probar la efectividad de la intervención mediante estudios experimentales (con grupo intervenido y grupo control o lista de espera) con evaluaciones a lo largo del tiempo y (4) evaluar el impacto real de la intervención centrado en la transferencia a nuestra vida personal y/o profesional (ver Llorens et al. 2013; Salanova et al., 2013).

En este monográfico, que hemos dividido en dos números de la revista, se muestran algunos resultados de investigación orientados en esta línea que simbolizan la contribución de investigadores de diversas áreas de la Psicología con un foco en lo positivo (en un sentido amplio) y sus aplicaciones con 13 trabajos de revisión relacionados con la Psicología Positiva en sus tres áreas de aplicación: Organizaciones y trabajo, Clínica y salud, y Educación. Tales trabajos han sido elaborados por prestigiosos expertos a nivel nacional e internacional en Psicología Positiva.

En este primer número se presentan cuatro trabajos del área de aplicación de las **ORGANIZACIONES Y TRABAJO**. En el próximo número aparecerán publicados el resto de artículos de las áreas de Clínica y Salud y Educación. Sobre los 4 trabajos del área de Organizaciones y Trabajo el primero de ellos titulado "¿Podemos apasionarnos por el trabajo? Una revisión de la pa-



sión para el trabajo" (Lisbona, A., Palací, F.J., y Bernabé, M. de la Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid) se centra en la pasión como actividad caracterizada por la armonía o la obsesión en relación al desempeño de una actividad. A diferencia del engagement, en la pasión intervienen variables relacionadas con el self y procesos volitivos en la ejecución de la acción. Con este trabajo, los autores revisan 90 estudios empíricos que abordan el constructo de pasión en el trabajo atendiendo a artículos con diseño empírico y cuantitativo. Se observa que la pasión ha sido estudiada como un recurso personal, con respuestas asociadas a la satisfacción, bienestar y desempeño.

En el segundo trabajo "Modelos de liderazgo positivo: Marco teórico y líneas de investigación" (Blanch, J., Gil, F., Antino, M. Y Rodríguez-Muñoz, A. de la Universidad Complutense de Madrid) se desarrolla el denominado liderazgo positivo. Este tipo de liderazgo se define como aquel que facilita un rendimiento superior de los individuos y grupos, centrándose en las fortalezas y habilidades de los mismos, y pivotando alrededor de los aspectos más positivos de la condición humana. El objetivo de este artículo es doble, por un lado se definen los márgenes conceptuales del liderazgo positivo y las razones de su aparición. Por otro lado, se revisan aspectos prácticos vinculados a la investigación empírica que constatan el impacto de este tipo de liderazgo en las organizaciones. En concreto se subraya la relación positiva entre liderazgo auténtico y variables organizacionales positivas. Finalmente, se analizan futuras líneas de investigación para el desarrollo de este concepto.

El tercer artículo "Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar Organizaciones Saludables y Resilientes" (Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. de la Universitat Jaume I de Castellón) presenta los principales resultados obtenidos por el equipo WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables sobre el Modelo HERO (HEalthy & Resilient Organizations). Concretamente se presenta el modelo teórico y las herramientas que a nivel colectivo (entrevistas a dirección y cuestionarios administrados a grupos de trabajadores, supervisores y clientes) permiten la evaluación de organizaciones saludables y resilientes. En segundo lugar, se muestran los principales resultados obtenidos de la aplicación de esta metodología a diferentes contextos socioeconómicos. La última parte del trabajo se dedica a presentar diferentes experiencias de intervenciones positivas que se han llevado a cabo desde el equipo de investigación bajo el paradigma de la Psicología Organizacional Positiva.

Finalmente, en el trabajo "Amplification in the workplace: Building a sustainable workforce through individual positive psychological intervention" (Le Blanc, P., y Oerlemans, W.G.M. de la Universidad de Eindhoven) se muestra cómo las intervenciones de amplificación se consideran una herramienta clave para incrementar la sostenibilidad de las empresas. El objetivo de este trabajo es proporcionar evidencia mediante una revisión respecto a cómo incrementar el bienestar de los empleados vía intervenciones centradas en la "amplificación" en lugar de la "curación". En primer lugar se destacan algunas precondiciones importantes para las intervenciones y brevemente se discute el proceso de intervención en sí mismo. Además, se ofrece una revisión de trabajos empíricos sobre intervenciones de amplificación, basadas especialmente en el engagement.

REFERENCIAS

- Donaldson, S. I., Dollwet, M., y Rao, M. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology, 10*, 185-195.
- Held, B. S. (2004). The negative side of positive psychology. *Journal of Humanistic Psychology, 44*(1), 9-46.
- Llorens, S., Salanova, M., Torrente, P., y Acosta, H. (2013). Interventions to promote Healthy & Resilient Organizations (HERO) from Positive Psychology. En G. Bauer, y G. Jenny (Eds.), *Concepts of salutogenic organizations and change: The logics behind organizational health intervention research*. Zurich: Springer.
- Lomas, T. e Ivztan, I. (2015). Second Wave Positive Psychology: Exploring the Positive-Negative Dialectics of Well-being. *Journal of Happiness Studies*, DOI 10.1007/s10902-015-9668-y First online.
- Martínez, I., Salanova, M., y Llorens, S. (2016). Promoção da Saúde no Trabalho: para um Modelo de Organizações Saudáveis e Resilientes. En M.J. Chambel (Ed.), *Psicologia da Saúde Ocupacional* (pp. 287-308) Pactor: Lisboa.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Pawelski, J. O. (2016). Defining the 'positive' in positive psychology: Part I. A descriptive analysis, *The Journal of Positive Psychology*, DOI:10.1080/17439760.2015.1137627 First online
- Pawelski, J.O. (2016). Defining the 'positive' in positive psychology: Part II. A normative analysis, *Journal of Positive Psychology*, DOI: 10.1080/17439760.2015.1137628 First online
- Rashid, T. (2015). Positive psychotherapy: A strength-based approach. *Journal of Positive Psychology, 10*, 25-40.
- Rusk, R. D., y Waters, L. E. (2013). Tracing the size, reach, impact, and breadth of positive psychology. *The Journal of Positive Psychology, 8*, 207-221.
- Salanova, M., Llorens, S., Torrente, P., y Acosta, H. (2013). Intervenciones positivas para promover organizaciones saludables y resilientes. En F. Palací y M. Bernabé (coord.), *Consultoría Organizacional* (pp. 137-166). Madrid: Sanz y Torres.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress - Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*, 410-421.
- Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Sheldon, K., Fredrickson, B., Rathunde, K., Csikszentmihalyi, M., y Haidt, J. (2000). *Akumal Manifesto*. Disponible en: <http://www.ppc.sas.upenn.edu/akumalmanifesto.htm>
- Snyder, C.R., Feldman, D.B., Taylor, J.D., Schroeder, L.L., y Adams, V. (2000). The roles of hopeful thinking in preventing problems and promoting strengths. *Applied and Preventive Psychology: Current Scientific Perspectives, 9*, 249-269.
- Wong, P. T. P. (2011). Positive Psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 52*(2), 69-81.