

# LIBROS CÚPULA

**Gabriella Rosen Kellerman  
Martin Seligman**

# **FELICIDAD LABORAL YA**

**Cómo prosperar en el trabajo  
con resiliencia,  
creatividad y conexión**

LIBROS CÚPULA

A la venta desde el 10 de abril de 2024

# LIBROS CÚPULA

Gabriella Rosen Kellerman  
Martin Seligman

# FELICIDAD LABORAL YA



Un libro para cambiar nuestro modo de trabajar  
y dejar de sufrir estrés, angustia e infelicidad

- En un mundo laboral sacudido por la pandemia, la búsqueda de la felicidad en el trabajo se ha convertido en una prioridad para muchos. En *Felicidad laboral ya*, Gabriella Rosen Kellerman y Martin Seligman proponen una guía práctica y completa para encontrar la resiliencia, la creatividad y la conexión necesarias para prosperar en el trabajo, tanto en el presente como en un futuro incierto.
- A través del acrónimo PRISM, enseñan a desarrollar habilidades que permitirán sobrellevar mejor la vida laboral, tales como la resiliencia para enfrentar los desafíos, la motivación para mantener una actitud positiva, la sociabilidad para fomentar el apoyo social, la prospección para planificar el futuro y la innovación para desarrollar la creatividad.
- Combinando teoría y práctica, los autores presentan un enfoque innovador que ayudará a los trabajadores a sentirse más plenos, relajados y motivados, mientras que los empresarios encontrarán pautas para mejorar la calidad de vida de sus empleados y, por ende, aumentar la productividad.

# LIBROS CÚPULA

## «Cómo prosperar en el trabajo con resiliencia, creatividad y conexión»

### Introducción: transformaciones de ayer y de hoy

Han corrido ríos de tinta sobre cómo el llamado «futuro del trabajo» cambiará el mundo de los negocios. Pero ¿cómo nos cambiará a nosotros? ¿Y cómo podemos asegurarnos de salir airosos? Para atender a estas cuestiones, los autores se han asociado con cientos de empresas que, en conjunto, emplean a millones de trabajadores en todo el mundo.

En este libro comparten sus respuestas. Empezaremos fijándonos en el pasado para entender las dificultades de hoy, ya que **no es la primera vez que nuestra especie ha tenido que adaptarse a un mundo laboral nuevo**. Como veremos en el primer capítulo, **nuestros cerebros evolucionaron a lo largo de millones de años de la mano de un tipo concreto de trabajo**, el que mejor conocían nuestros antepasados: **la caza, la pesca y la recolección**. La búsqueda de alimentos sigue siendo la tarea para la que mejor adaptados están nuestros cerebros. El cerebro del recolector está preparado para trabajar cinco horas al día, vivir en comunidad, ser creativo a la hora de explorar un terreno desconocido y estar en contacto constante con la naturaleza. Sin embargo, **hacia el año 10.000 a.e.c.** (antes de la Era Contemporánea), ese mismo cerebro había inventado tecnologías y estructuras que dieron paso a **la primera transformación laboral** y nos llevaron a **pasar de la recolección a la agricultura**. Aquella transición fue terriblemente dolorosa, teniendo en cuenta la discordancia entre nuestras capacidades recolectoras y una vida nueva como agricultores.



**Todas las transformaciones laborales que siguieron** — primero hacia la agricultura, después hacia la industrialización y, ahora, hacia un mundo laboral dominado por la tecnología— **se han cobrado un precio humano altísimo**. En algunos casos ha sido tan elevado que los historiadores y antropólogos aún tienen dificultades para explicar cómo ocurrió. ¿Por qué, como especie, pasamos a dedicarnos a unos determinados tipos de trabajo que nos eran tan ajenos? ¿A unas formas de trabajo que son tan opuestas a nuestras habilidades innatas que al llevarlas a cabo lo pasamos mal?

Como recompensas sociales gozamos de una **productividad colectiva mayor y de sofisticación tecnológica**, pero dichas recompensas han llegado a lomos de **miles de millones de personas que sufrieron mucho y que jamás disfrutaron de sus beneficios**.

La **transformación actual**, un futuro que está muy vivo y presente en nuestro entorno, **amenaza nuestro bienestar de unas formas nuevas e inesperadas**. Como detallan los autores en el segundo capítulo, **el propio ritmo de los cambios hace que ya estemos cambiando de trabajo o perdiendo nuestros empleos a una velocidad entre dos y tres veces mayor que en el punto álgido de la industrialización**.

# LIBROS CÚPULA

Una estimación predice que, para 2030, los empleos de ochocientos millones de trabajadores en todo el mundo serán sustituidos por procesos automáticos, y hasta un 80 % de los trabajadores veremos cómo durante el mismo período nuestros sueldos se reducirán a causa de la automatización.

Y ya sabemos qué ocurrirá.

- En el año que sigue a la desaparición de un puesto de trabajo los **fallecimientos aumentan entre un 50 y un 100 %** entre las personas cuyo puesto se ha suprimido.
- El **desempleo en sí mismo aumenta el riesgo de padecer un infarto en un 35 %**, y junto a la **inestabilidad laboral** eleva el índice de casos de casi todas las categorías graves de angustia psicológica: **depresión, ansiedad y abuso de sustancias**.



Tengamos ahora en cuenta **los riesgos que plantea la nueva naturaleza del trabajo**. Empecemos con los **aspectos que nos aíslan socialmente**: se acabaron los días de **tener los mismos compañeros** de trabajo durante veintitantos años y de las **comunidades laborales estables** que nos prestaban **apoyo cercano a lo largo de nuestra vida profesional**.

- **Los trabajadores de entre veinticinco y treinta y cuatro años permanecen una media de 2,8 años en el mismo empleo**. Los compañeros van y vienen, y nosotros también nos movemos, generando así una **tasa de rotación rápida y poco natural en los grupos de trabajo**.
- Se estima que, **en los próximos años, el 25-30 % de los trabajadores estadounidenses ejercerán el teletrabajo**.

**Los índices de soledad se han duplicado en los últimos veinte años**, lo que a su vez **ha elevado la tasa de depresión, de cardiopatías y de mortalidad por cualquier causa**. A esto hay que sumarle la **volatilidad** y la **incertidumbre** con las que debemos lidiar —como individuos y como empresas—, **incluso cuando nos encontramos en la mejor de las circunstancias**.



**El 61 % de los empleados a jornada completa dice que el estrés del trabajo moderno ha hecho que enfermaran, un hecho luctuoso que se cobra unas 120.000 muertes adicionales cada año en Estados Unidos y hasta un millón en China.**

# LIBROS CÚPULA

*«Puede que seas responsable en tu empresa, un colaborador individual o un alto ejecutivo; puede que trabajes de cara al público en un servicio telefónico de atención al cliente o que formes parte de un equipo de producción al que nadie ve. Sea cual sea tu posición, seguramente habrás cogido este libro porque entiendes que el caótico mundo laboral de hoy ha llegado para quedarse»*

## ¿QUÉ BUSCA ESTE LIBRO?

No podemos evitar los cambios, pero no hace falta que seamos sus víctimas. Esperamos que este libro se convierta en una guía llena de esquinas dobladas y anotaciones y que lo consultes una y otra vez para desarrollarte al máximo como ser humano en un mundo laboral cada vez más dominado por las máquinas.

Esperamos que este conocimiento te ayude a abrir las alas y que vueles más alto de lo que jamás habrías imaginado. Las capacidades que aquí se describen no se desarrollan de un día para otro: exigen práctica, reflexión y compromiso. Con el tiempo se convertirán en los superpoderes con los que te abrirás paso por estas aguas revueltas y que te ayudarán a mantener el equilibrio y la concentración desde una perspectiva del trabajo centrada y empoderada. A esto lo llamamos prosperar, y es la experiencia del trabajo que nos merecemos y que todos podemos alcanzar.

## 5 poderes psicológicos fundamentales para prosperar en el mundo laboral del siglo XXI:

1. **Resiliencia y agilidad cognitiva (R):** la piedra angular para prosperar en un contexto de cambio.
2. **Significado y relevancia (o motivación) (M):** el estímulo que nos empuja hacia delante.
3. **Apoyo social mediante la compenetración (S):** la compenetración que necesitamos para prosperar.
4. **Prospección (P):** la metacompetencia que nos permite adelantarnos al cambio.
5. **Creatividad e innovación (I):** un talento exclusivo de los humanos que hoy ha recuperado protagonismo en el contexto laboral tras su declive en los tiempos de las líneas de producción.



En este libro se describe cada poder de forma detallada y se explica por qué es importante para prosperar en el mundo laboral futuro y cómo desarrollarlo. Los autores entretienen sus investigaciones más recientes con estudios que ya existían para ofrecer las explicaciones más completas y actualizadas de cada habilidad.

# LIBROS CÚPULA

## La automatización y las aguas bravas del mundo laboral



Los graduados de hoy tienen que parecerse más a un kayakista de aguas bravas y analizar y reaccionar rápidamente ante una corriente que cambia constantemente, y deben conocerse y confiar en sí mismos para que no cunda el pánico». **La sensación de hacer kayak en aguas bravas refleja con elegancia muchas de las tensiones con las que lidiamos en el trabajo hoy en día.** Vamos solos en nuestros kayaks, navegando por las corrientes de nuestro entorno inmediato, pero también cabalgamos todos juntos el río de unos acontecimientos globales importantes que afectarán a millones de personas a la vez de una forma u otra. Por un lado,

**las oportunidades al alcance de quienes saben sacar partido a estos rápidos son infinitas; por el otro, la incertidumbre constante alimenta un estrés y un pánico que pueden desbaratar los planes hasta de los más diligentes.** La metáfora de las aguas bravas también sugiere que estamos recuperando algunos de los puntos fuertes del estilo de vida del que se dedica a buscar alimento. **Igual que nuestros antepasados cazadores-recolectores, debemos ser capaces de leer nuestro entorno para hacernos una idea de las amenazas y de las oportunidades que esconde.**

Ya estamos viendo **un ritmo de desplazamiento laboral entre dos y cuatro veces más elevado que en 1940** (del 20-25 % a lo largo de entre diez y veinte años hemos pasado a un 40 % a lo largo de cuarenta años). Hoy, que estamos al principio de esta transformación, los cambios ocurren entre dos y cuatro veces más rápidamente que en el año 1900, al final de la industrialización. Y este ritmo no hace más que acelerar. Se estima que, en 2018, el 71 % de las tareas laborales eran llevadas a cabo por humanos, y que el 29 % eran ejecutadas por máquinas. El Foro Económico Mundial estima que, para 2025, estas cifras cambiarán hasta el punto de que todas las tareas quedarán repartidas al 50 % entre humanos y máquinas.

## **¿Con qué frecuencia tendremos que «reconstruirnos desde cero» a lo largo de nuestras carreras?**

La palabra «volatilidad» describe la «propensión a un cambio rápido e impredecible, especialmente a peor»; y la palabra «retorcido» difícilmente podría ser un reflejo más fiel de la valencia negativa que provocan los problemas a los que hace referencia. Este tipo de **cambios volátiles e impredecibles nos hacen sentir miedo.** En el mejor de los casos, **nos provocan náuseas;** en el peor, **nos aterran. Nos hacemos pequeños ante la complejidad que hemos creado y que ya no podemos controlar.**

## Estragos psicológicos

La **inestabilidad laboral** y la **carencia de control sobre el propio empleo** provocan **trastornos psicológicos, mala salud y cientos de miles de muertes prematuras** cada año. Cuando perdemos el empleo, la salud física y mental caen en picado: la **hipertensión**, la **artritis** y los **ataques al corazón** aumentan significativamente, así como los casos de **depresión, ansiedad, consumo de sustancias y suicidio.** Otro riesgo grave para el bienestar procede de **la naturaleza del cambio tecnológico** que nos rodea, ya que la **automatización** presenta unas implicaciones muy profundas en cuanto a la **sensación de soledad.**

# LIBROS CÚPULA

## [¿Es malo el teletrabajo? Contras para uno mismo y para el negocio](#)



El **trabajo remoto**, que se convirtió en la norma en las industrias no esenciales durante la pandemia, provoca aislamiento social. De hecho, **los índices de soledad en Estados Unidos se han duplicado desde la década de los ochenta**. Tanto física como psicológicamente, **estar solos es malo para la salud**. La soledad se asocia con unos **índices más elevados de depresión**, es más **perjudicial para la salud que la obesidad**, y más o menos **igual de mala, desde el punto de vista del riesgo de mortalidad, que fumar un paquete de cigarrillos al día**.

Pero es que, además, **la soledad es mala para los negocios**. En el estudio que el laboratorio de los autores llevó a cabo en 2017 con 1.600 empleados estadounidenses, observamos que **los que más solos se sienten son los que más descontentos están con sus trabajos** y los que **más probabilidades tienen de querer dejar sus puestos en los próximos seis meses**.

## [La psicología positiva](#)

Igual que la psicología humanista y todas las tradiciones humanistas que la precedieron, la psicología positiva **tiene por objeto la vida bien vivida**. El **significado, la felicidad, el amor, la conexión, el flujo**: todos ellos son elementos importantísimos para la psicología positiva. Y la **prosperidad ocupacional** —la **realización**— también forma parte de esta visión. A diferencia de sus antecesoras humanistas, **la psicología positiva se ha hecho un hueco entre las demás ciencias**.

## [Resiliencia](#)

El punto de partida es siempre la resiliencia. **Los individuos y las organizaciones que gozan de mayores niveles de resiliencia son más felices, sanos y exitosos en este clima**. Las empresas que cuentan con los mayores niveles de resiliencia entre sus empleados alcanzan un crecimiento anual respecto del año anterior un **320 % más elevado** que las que presentan niveles más bajos. Cientos de estudios demuestran que **la resiliencia psicológica puede entrenarse**. Con las herramientas adecuadas, **todos podemos fomentar la resiliencia trabajando de forma proactiva la musculatura psicológica que nos permite enfrentarnos a las dificultades y prosperar**. Por todo ello, la resiliencia es la primera capacidad, y la más básica, de la mente del mañana.

En el sentido más básico, resiliencia significa **«recuperarse» de los acontecimientos difíciles**: ante una situación complicada, unos se derrumban y otros prosperan. Pero lo cierto es que hay más matices, ya que la resiliencia puede referirse a **la forma en que reaccionamos ante los acontecimientos mientras están sucediendo**, o puede describir **cómo nos preparamos para los acontecimientos que vemos venir**, o puede reflejar **cómo procesamos los acontecimientos una vez han ocurrido**. El concepto de resiliencia también se puede emplear para describir **los comportamientos de una persona, de un equipo o de una organización**.

# LIBROS CÚPULA

La autoeficacia, la autocompasión, la agilidad cognitiva, el optimismo y la regulación emocional son los pilares que apuntalan la resiliencia psicológica que necesitamos para prosperar en un mercado laboral de aguas bravas, y todos ellos se pueden adquirir.

## Regulación emocional



La regulación emocional describe **nuestra habilidad de gestionar las emociones** —y, en especial, las emociones negativas— **de una forma flexible y productiva para alcanzar nuestros objetivos**. Si carecemos de regulación emocional, **las emociones negativas pueden reducir nuestra habilidad de pensar con claridad**. ¡Millones de años de una potencia cerebral enorme boicoteados por un aluvión de emociones!

Dos de las habilidades de regulación emocional más importantes son la **«desaceleración»** y la **«reevaluación cognitiva»**.

**1.** Para empezar, **desacelera**. Crea espacio entre las emociones que estás sintiendo y las acciones a las que podrías abocarte. Para hacerlo, observa tus emociones; ponles nombre; y pregúntate qué las ha desencadenado. Fíjate en tus reacciones físicas: el ritmo cardíaco, cualquier tensión que sientas en tu cuerpo... Si estás demasiado alterado como para pensar con claridad, céntrate en retrasar la acción hasta que tu cuerpo se haya calmado. Da un paseo, medita, llama a un amigo, ve a recoger el correo. Así, defenderás a las acciones de tus emociones para poder reevaluar.

**2.** El segundo paso es **reevaluar**. Aprovecha el espacio que has creado para pensar. ¿Qué están intentando decirte tus emociones? ¿Qué partes de ese mensaje son útiles? ¿Qué partes no lo son tanto? En el caso de Joy, por ejemplo, fue importante que se diera cuenta de que se sentía poco valorada. Si iba a quedarse y seguir avanzando en su puesto, tenía que saber que sus superiores la valoraban. A partir de aquí, valora tus opciones. ¿Qué posibilidades tienes? ¿Qué información necesitas para decidirte por una u otra?

## Optimismo

El optimismo hace referencia a **la tendencia de sentir esperanza y seguridad sobre una circunstancia positiva futura**. Hace ya algún tiempo que se sabe que el optimismo **es un indicador de la presencia de resiliencia**. **Lo tolerable que nos resulta una situación depende de nuestras creencias y de si podemos hacer algo para evitarla**. Eso es el optimismo: **un sesgo que lleva a esperar un resultado favorable**. ¿Por qué nos interesaría aprender a pensar de esta forma? Porque —en general— **nos beneficia**. El optimismo **no solo predice la resiliencia psicológica, sino también la física**. ¿Sabías que **los optimistas viven unos ocho años más que los pesimistas**?





# LIBROS CÚPULA

## Ejercicio: Poner en perspectiva

En cualquier situación en la que sientas que tu mente saca directamente la peor conclusión posible, tu objetivo será predecir con exactitud distintos resultados.

1. Traza una línea y escribe «peor posible» en el extremo izquierdo y «mejor posible» en el derecho. En el ejemplo de la convocatoria del jefe un viernes por la tarde anota «que me despidan» en el extremo izquierdo de la línea.
2. Ahora que tienes en mente el peor escenario posible, es el momento de estirarte hacia el extremo opuesto. ¿Cuál sería el mejor resultado posible? En el ejemplo del viernes por la tarde podría ser «que me suban el sueldo». Anótalo en el extremo derecho.
3. Para terminar, piensa al menos tres explicaciones del tipo «más probable» y escríbelas en el centro de la línea. Podría ser algo como: «Necesita ayuda urgente con un proyecto». Es importante pensar varios ejemplos en esta horquilla porque tu mente está aprendiendo a distribuir las probabilidades de una forma más realista. Hay muchos más resultados del tipo «más probable» que de los mejores o peores, y eso es lo que hace que esta parte del espectro sea tan crucial. Una mente con agilidad cognitiva será capaz de tener en cuenta todas estas probabilidades al imaginar posibles resultados.

## Autoeficacia

El último motor principal de la resiliencia es la autoeficacia, es decir, **la creencia de que podemos llevar a cabo un empeño concreto con éxito**. Bajo el término acuñado por el psicólogo **Albert Bandura** en la década de los ochenta, la autoeficacia **es un indicador sumamente potente de todo lo que va desde el rendimiento profesional a seguir con éxito una dieta o hacer ejercicio**.

## BARRERAS QUE HOY NOS IMPIDEN CONECTAR

Una de las barreras más importantes que impiden la conexión social hoy en día es que pensamos que padecemos de una especie de **«hambruna de tiempo»**: **siempre tenemos demasiado por hacer y nunca disponemos de tiempo suficiente**. La empresa moderna consagra esta mentalidad de **hambruna**. Los sistemas de gestión del capital humano hacen seguimiento de cómo y dónde pasan los días los empleados, quienes a su vez recurren a «gráficos de sectores de tiempo» para organizar cómo asignarán este recurso tan escaso a cada proyecto concreto. La **batalla eterna por conciliar** suele reducirse a un único problema: **el día no tiene las suficientes horas para realizar todas las tareas en casa y en el trabajo**.

- El 70 % de los estadounidenses comen delante del ordenador o, directamente, no comen.
- El 56 % de los médicos creen que no tienen tiempo suficiente para mostrar compasión a sus pacientes.

**La falta de tiempo —o nuestra percepción de ella—  
evita que conectemos con los demás.**

# LIBROS CÚPULA

## Nosotros/ellos: otra barrera para la conexión

Desde el punto de vista neurológico, **conectar con «nosotros» no es igual que conectar con «ellos»**. Cuando **vedos a alguien de nuestro grupo sufrir**, sentimos **empatía** por él o ella. El circuito de nuestro cerebro emocional, y especialmente la amígdala, se activa para que experimentemos las mismas emociones que nuestro amigo o amiga. Cuando uno de los nuestros se muestra compasivo con nosotros, esa **compasión** alivia nuestro dolor, literalmente.

En cambio, cuando alguien a quien procesamos como **«externo» siente dolor**, no lo hacemos del mismo modo. Cuando adoptamos **la perspectiva de un desconocido**, las regiones cerebrales que se activan son las que se encargan de la teoría de la mente, que es **una forma de pensar sobre cómo perciben el mundo los demás menos automática y emocional** que la forma en que procesamos la perspectiva de un ser querido. En términos evolutivos, somos animales tribales; **sentimos más compasión por las personas que se nos parecen**. Nuestro **círculo moral** abarca el «nosotros», no el «ellos».

## Prospección, el superpoder del siglo XXI:



Se trata de una capacidad psicológica característica de nuestros tiempos. **Nuestra habilidad de imaginar y hacer planes de futuro es una capacidad humana extraordinariamente potente**. La prospección **metaboliza el pasado y el presente para proyectar el futuro**. Igual que el metabolismo digestivo, **la mente prospectiva extrae los nutrientes del pasado y del presente para excretar toxinas y lastre y prepararnos para el futuro**. La prospección abarca desde los pensamientos sobre qué comeremos hoy hasta la firma de un **formulario de no reanimación**, pasando por los esfuerzos colectivos por limitar el

calentamiento global. Partiendo del trabajo de **Dan Gilbert, Tim Wilson, Peter Railton, Chandra Sripada, Roy Baumeister y otros**, definimos la prospección como **«el proceso mental que consiste en proyectar y evaluar las posibilidades futuras y utilizar dichas proyecciones para guiar los pensamientos y las acciones»**.

## ALGUNAS CONCLUSIONES

- **La situación es compleja, pero no tiene por qué vencernos**, y tampoco podemos permitirselo. Ahora tenemos una ventaja histórica excepcional que nos indica un camino nuevo a seguir. A diferencia de los trabajadores de la Revolución Industrial, quienes también tuvieron problemas de adicciones y ansiedad tras una transformación laboral desmedida, y a diferencia del Homo sapiens, cuya transición hacia la agricultura dio lugar a la primera gran

# LIBROS CÚPULA

discrepancia entre el trabajo diario y el tipo de trabajo para el que habíamos evolucionado, hoy **disponemos de un corpus rico y en constante evolución de evidencias científicas que nos ayudará a auxiliarnos**. Quizá el producto más humano y transformador de los 70.000 años de historia de nuestro cerebro moderno es **el conocimiento sobre cómo adaptarnos, psicológicamente, a unas condiciones inhumanas que hemos creado nosotros mismos**.

- La **innovación tecnológica** ha hecho que **la vida avance más rápido y dure más** y ha generado **cantidades ingentes de riqueza**, pero **no nos ha hecho crecer**. Las **ciencias del comportamiento** son **una cuerda salvavidas entre el caos**, y nos abren la **puerta a unas vidas más agradables y plenas**.
- Sabemos **qué habilidades necesitaremos para prosperar en las décadas que se avecinan en el plano laboral**. Antes que nada, deberemos contar con un **grado excepcional de resiliencia psicológica** que nos permita **recuperarnos, sin sufrir daños, de los enormes retos que ponen en riesgo nuestro bienestar**.
- Para desarrollar dicha capacidad será **imprescindible que tengamos la agilidad cognitiva necesaria para identificar y adaptarnos a nuevas oportunidades**, como **individuos** y como **organizaciones**.
- Deberemos **establecer una conexión profunda con nuestra razón de ser más esencial**, una **sensación sólida y estable de relevancia** que impulse el arduo trabajo de adaptarnos tanto en el trabajo como en casa.
- **Nos necesitaremos los unos a los otros** —como compañeros, como líderes, como amigos— **para poder triunfar en un mundo laboral moderno que cada vez es más complejo e interdependiente**.
- También necesitamos **que nuestras relaciones nos protejan de los males del aislamiento social**. Ya no podemos contar con las antiguas comunidades estrechas de cazadores-recolectores para recibir apoyo. Sin embargo, con lo que sí contamos es con la **capacidad de desarrollar las habilidades necesarias para conectar rápidamente incluso en un clima de turbulencia tan extraordinario como el actual**.
- Además, a pesar de todos los desafíos que trae consigo el mundo de las aguas bravas, también nos ofrece **la oportunidad de desarrollar dos superpoderes exclusivamente humanos: la prospección y la creatividad**.

**Como individuos, todos podemos desarrollar los poderes PRISM: prospección, resiliencia y agilidad, innovación y creatividad, conexión social a través de la compenetración rápida, y relevancia. Están al alcance de todos los lectores de este libro, ya sea por iniciativa propia, trabajando con orientadores o formadores o practicando con compañeros de trabajo y amigos.**

# LIBROS CÚPULA

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### Introducción

1. Cómo trabajan nuestros cerebros
  2. Desafíos paralelos: La automatización y las aguas bravas del mundo laboral
  3. Nuestra ventaja histórica: El lado científico de la prosperidad
  4. Los pilares de la resiliencia
  5. La fiebre del significado: La relevancia en la economía moderna
  6. Compenetración exprés: Conexiones bajo presión
  7. Compenetración exprés 2: Conectar a través de la riqueza de tiempo, de la sincronidad y de la individuación
  8. Prospección: El superpoder del siglo XXI
  9. Cuando todos somos creativos
  10. Preparar a los trabajadores para el futuro: La organización proactiva
- Conclusión  
Apéndice: Evaluación del Modelo Personal Integral (WPM)

### Agradecimientos

### Índice onomástico

### Notas



## SOBRE LOS AUTORES

**Gabriella Rosen Kellerman** es autora, emprendedora, ejecutiva de *startups* y médico entrenada en Harvard con experiencia en cambio organizacional y conductual, salud digital, bienestar e inteligencia artificial. Este es su primer libro, *Felicidad laboral ya*, coescrito con el profesor Martin Seligman. Ha desempeñado el cargo de directora de producto y directora de innovación en BetterUp, una plataforma de transformación para profesionales globales, y como jefa de BetterUp Labs, el brazo de investigación de BetterUp, que estudia el desarrollo de la persona completa en colaboración con laboratorios de Harvard, la Universidad de Pensilvania, Stanford y muchos más.

**Martin Seligman** es un psicólogo y escritor estadounidense. Se le conoce principalmente por sus experimentos sobre la indefensión aprendida o desesperanza aprendida (*learned helplessness*) y su relación con la depresión. En los últimos años se le conoce igualmente por su trabajo e influencia en el campo de la psicología positiva. Desde finales del 2005, Seligman es director del Departamento de Psicología de la Universidad de Pensilvania. Previamente había ocupado el cargo de presidente de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) desde 1996. Fue también el primer redactor jefe de la *Prevention and Treatment Magazine*, el boletín electrónico de la asociación....

# LIBROS CÚPULA

## **FELICIDAD LABORAL YA**

**Gabriella Rosen Kellerman & Martin Seligman**

Libros Cúpula, 2024

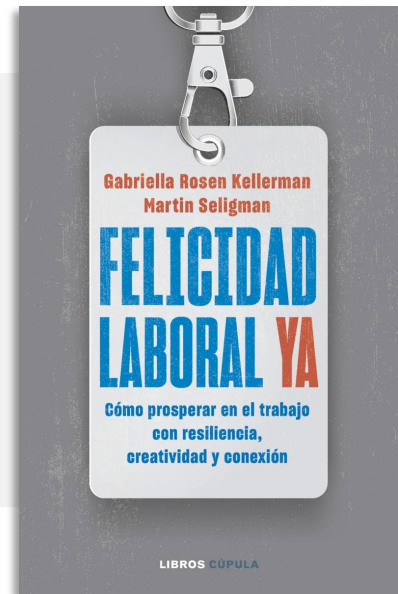
15 x 23 cm.

344 páginas

Rústica com solapas

PVP c/IVA: 18,95 €

A la venta desde el 10 de abril de 2024



[Para más información a prensa:](#)

**Lola Escudero. Directora de Comunicación Libros Cúpula**

Tel: 91 423 37 11 - 680 235 335

[lescudero@planeta.es](mailto:lescudero@planeta.es)

