



Transición Laboral en México:
Gerencia y Dirección RR. HH.

Bienestar como elemento de transformación laboral

Sesión sincrónica 4

Agenda

- Actividad de atención plena
- Reflexión inicial
- **Tema 9.** El enfoque del liderazgo positivo y sus estrategias
- **Tema 10.** La NOM-035 como herramienta y las prácticas positivas para promover el bienestar e impulsar las organizaciones positivas
 - Actividad 4
 - Actividad 5

Respira





¿Cómo estás?

Reflexión inicial

- ¿Qué prácticas positivas se viven en tu organización?
- ¿Crees que buscar el bienestar es una tendencia natural en las organizaciones?





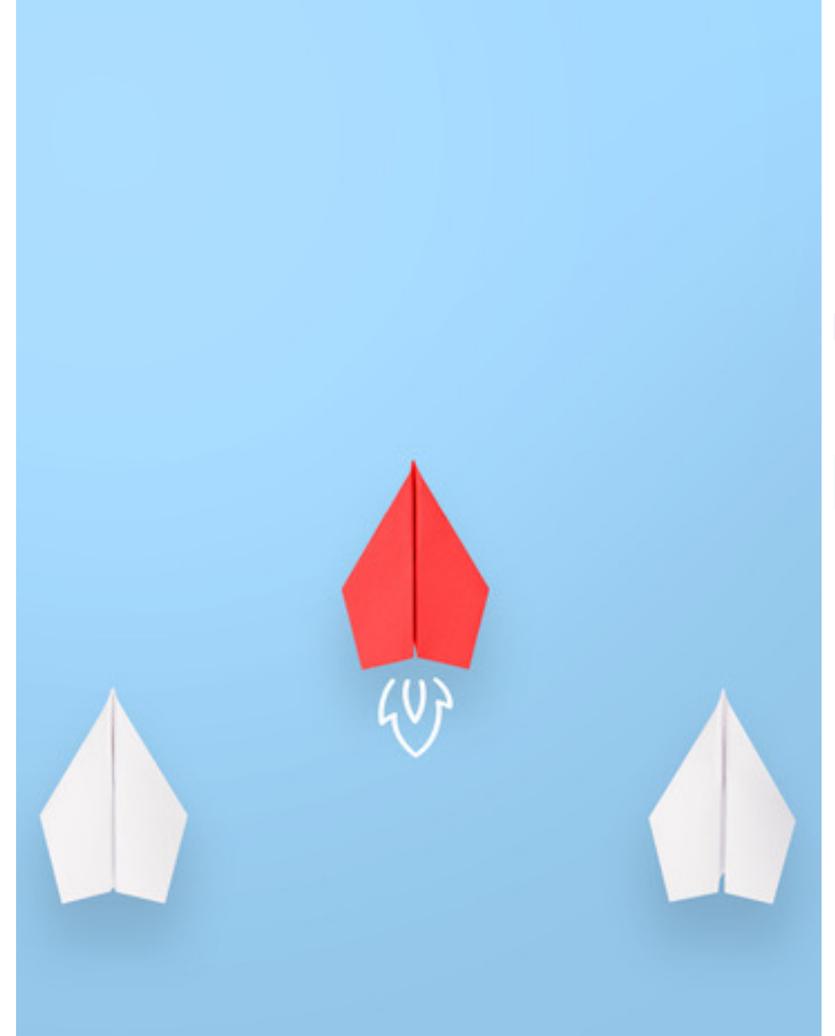
Tema 9.

El enfoque del liderazgo positivo y sus estrategias.

El enfoque del liderazgo positivo y sus estrategias.

El liderazgo positivo tiene tres diferenciadores:

- Habilita el desempeño orientado hacia lo positivo.
- Fomenta un enfoque en donde se afirman las fortalezas y el potencial de las personas.
- Hace énfasis en las virtudes, ya sea de personas u organizaciones.



El enfoque del liderazgo positivo y sus estrategias.

Una organización que vive una desviación positiva generará lo siguiente:

Nivel	Desviación positiva
Individual	
Fisiológico Psicológico	Vitalidad <i>Flow</i>
Organizacional	
Económico Efectividad Eficiencia Calidad Ética Relaciones Adaptación	Generoso Excelente Extraordinario Perfecto Benevolente Honor Florecer

El enfoque del liderazgo positivo y sus estrategias.

Estrategias de liderazgo positivo:



Comunicación positiva

La comunicación positiva se da a través de dos acciones al momento de comunicar:

Lenguaje afirmativo.

Lenguaje de apoyo
(alentador,
comprensivo y
compasivo).

Comunicación positiva

Características de la comunicación positiva:

- Enfocarse en lo que va saliendo bien.
- Tener conversaciones con un enfoque más positivo que negativo.
- Utilizar un lenguaje positivo consigo mismo (sobre todo los líderes).
- Tener una comunicación auténtica y sincera consigo mismo y con los demás.
- Utilizar la técnica de “retroalimentación hacia la mejor versión de uno mismo”.
- Afirmar los talentos y las altas capacidades.
- Utilizar una comunicación de apoyo.
- Hablar de las acciones, no de las personas.
- Ser específicos.
- Validar las opiniones de los demás.
- Al hablar, identificar y enfocarse en las fortalezas.

Clima positivo

La descripción de clima positivo tiene que ver con tener un **ambiente laboral** en donde **predominan las emociones positivas** sobre las emociones difíciles (Cameron, 2013).

Clima positivo

- **Compasión:** sentir empatía y preocupación hacia la persona (en especial cuando la persona está sufriendo) y realizar acciones para ayudarlo a aliviar el malestar o hacerlo más tolerable.
- **Perdón:** reconocer cuando una persona ha cometido una falla o equivocación. Esto no implica condonar, aceptar o validar un acto, pero sí atenderlo mediante acciones constructivas que lleven a la persona que perdona a liberarse de la carga emocional que se genera al considerarse parte de una ofensa.
- **Gratitud:** apreciar y agradecer por las cosas buenas que suceden y no dar por hecho los eventos o situaciones. Es indispensable notar que la compasión y el perdón generan gratitud en quienes lo experimentan y en los demás.

Relaciones positivas

Fomentar aquellas relaciones que son consideradas como una fuente de enriquecimiento, vitalidad y aprendizaje (Silva, 2019).

Las personas que tienen conexiones de alta calidad tienen las siguientes características:

- Presentan una mejor salud psicológica y física.
- Tienen un mejor funcionamiento cognitivo.
- Son capaces de ampliar sus capacidades de pensamiento.
- Saben identificar en quién pueden confiar.
- Tienen una mayor disponibilidad para aprender.
- Tienen conductas prosociales.

Relaciones positivas

Beneficios de los equipos compuestos por conexiones de alta calidad son las siguientes:

- Son equipos más resilientes.
- Tienen mayor creatividad.
- Muestran mayor involucramiento en lo que hacen.
- Son más conscientes de las metas compartidas.
- Son más efectivos.
- Tienen un mejor desempeño.

Relaciones positivas

Estrategias que pueden ayudar a la formación de conexiones de alta calidad.

Compromiso respetuoso.	<p>Son comportamientos que le demuestran a los demás que son importantes ante los ojos de alguien, lo cual se logra por medio de tres maneras:</p> <ul style="list-style-type: none">• Estar presentes.• Escucha activa.• Mantener una comunicación de apoyo.
Habilitar el desempeño.	<p>Ayudar a otros a completar o desempeñar una tarea. Recibir ayuda de manera justa, digna y respetuosa genera mayor involucramiento.</p>
El juego.	<p>Ayuda a cambiar los patrones de respuesta preestablecidos para promover el aprendizaje de los demás, lo cual ayuda a experimentar libertad y felicidad, y los invita a estar presentes en todo momento, disminuyendo a su vez los niveles de estrés.</p>
Confiar en los demás.	<p>Permitirse ser vulnerables y depender de los demás para completar algunas tareas. Del mismo modo, la confianza se puede demostrar por medio de: delegar responsabilidades, ser abiertos, compartir recursos y buscar aportaciones de los demás.</p>

Significado positivo

Cameron (2012) comparte que cuando las personas sienten que están persiguiendo un propósito profundo o involucramiento en el trabajo, el cual se vuelve significativo e importante, se pueden observar algunos de estos resultados

Reduce:

- Estrés.
- Depresión.
- Rotación.
- Ausentismo.
- Insatisfacción.
- El uso del cinismo.

Aumenta:

- Compromiso.
- Esfuerzo.
- Felicidad.
- Satisfacción.
- Involucramiento.

Significado positivo

Cameron (2012) menciona que los individuos generalmente explican su trabajo, atribuyéndole el significado con una de estas tres maneras:



Trabajo



Carrera



Llamado

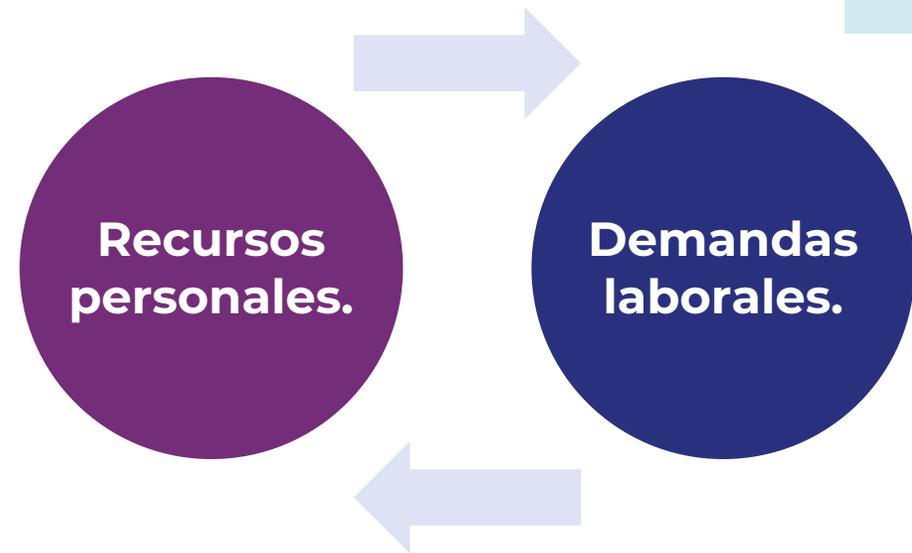


Tema 10.

La NOM-035 como herramienta y las prácticas positivas para promover el bienestar e impulsar las organizaciones positivas

La NOM-035 como herramienta para el bienestar

El bienestar de los colaboradores en un contexto organizacional es una dinámica entre los recursos personales y las demandas laborales.



La NOM-035 como herramienta para el bienestar

Una **intervención positiva** es el diseño y la ejecución de diferentes estrategias que son implementadas por los equipos y organizaciones con el **objetivo** de mejorar el rendimiento y la satisfacción, así como la **salud**, la **calidad de vida** laboral y la **excelencia** organizacional.



La NOM-035 como herramienta para el bienestar

Las intervenciones positivas se pueden clasificar de la siguiente manera (Salanova et al., 2016):



La NOM-035 como herramienta para el bienestar

Intervenciones positivas que generan impactos positivos en las organizaciones

Personales	Organizacionales
Establecer metas personales que sean intrínsecamente gratificantes, armoniosas y auténticas.	Introducir cambios positivos en el trabajo como la reorganización de puestos, la rotación y la asignación a proyectos especiales.
Cuidar las relaciones sociales con gestos amables y cordiales hacia los compañeros.	Auditorías positivas centradas en la retención del talento con énfasis en las fortalezas de carácter.
Compartir las noticias positivas del día con los compañeros.	Coaching positivo e intervenciones basadas en los recursos personales, empoderando para alcanzar las metas.

La NOM-035 como herramienta para el bienestar

Estrategias para mejorar

El ambiente de trabajo.

Los factores propios de la actividad.

La organización del tiempo en el trabajo.

El liderazgo y las relaciones positivas.

La NOM-035 como herramienta para el bienestar

El ambiente de trabajo



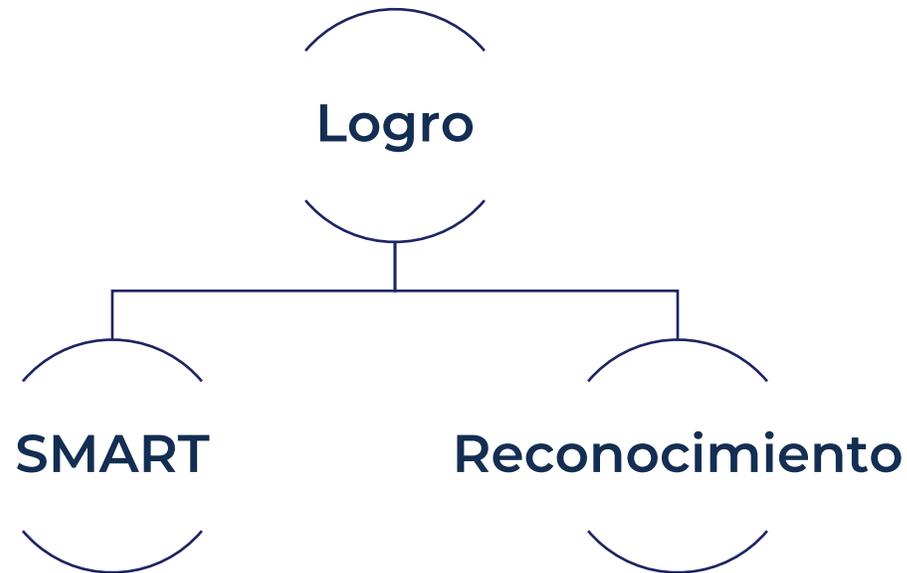
La NOM-035 como herramienta para el bienestar



La NOM-035 como herramienta para el bienestar



La NOM-035 como herramienta para el bienestar



Receso





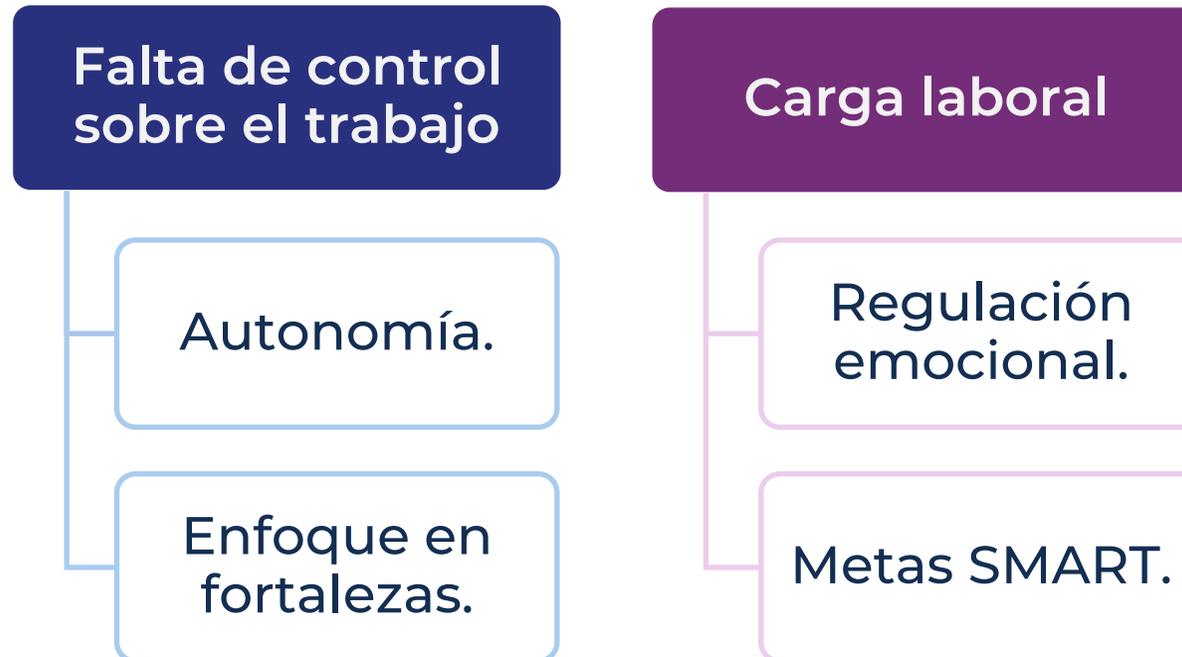
Actividad

Tomando en cuenta el modelo PERMA de Martin Seligman y comparándolo con tu lugar de trabajo, establece algunas prácticas específicas que quieras implementar en cada elemento del bienestar:

Elemento	Práctica
Positividad	
Involucramiento	
Relaciones positivas	
Significado	
Logros	

La NOM-035 como herramienta para el bienestar

Factores propios de la actividad



La NOM-035 como herramienta para el bienestar

Organización del tiempo en el trabajo

Jornada de trabajo

Balance vida-trabajo.

Interferencia en la relación trabajo-familia

Enriquecimiento trabajo-familia.

La NOM-035 como herramienta para el bienestar

Liderazgo y relaciones positivas





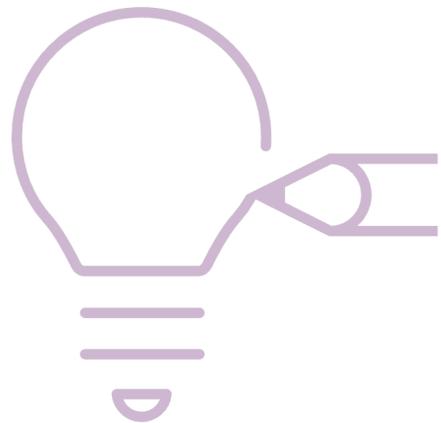
Actividad

1. Cada equipo seleccionará uno de los siguientes dominios de la NOM-035 en los que se han propuesto estrategias:
 - Ambiente de trabajo.
 - Factores propios de la actividad.
 - Organización del tiempo.
 - Liderazgo y relaciones positivas.
2. Explicar dos ejemplos que demuestren que se está corriendo un riesgo psicosocial. Por ejemplo, Juan lleva trabajando horas extras y domingos durante tres semanas consecutivas.
3. Generar dos soluciones por cada ejemplo (los cuales estén basados en las estrategias revisadas durante la sesión).
4. Presentar sus ejemplos y soluciones en plenaria.

La teoría de las demandas y recursos laborales



Realizar estrategias relacionadas con el bienestar que generen un impacto en la construcción de entornos organizacionales favorables es una manera de asegurar su mantenimiento, pero también es una forma de asegurar que colaboradores, equipos, líderes y organizaciones estén trabajando en su bienestar.



**¿Qué es lo más valioso
que te llevas hoy?**



¡Gracias por
tu atención!

Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio.

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecmilenio

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor. El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO. Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.