

Tema 3. Construcción de relaciones positivas

Introducción

En la actualidad, cada individuo y organización están inmersos en una vertiginosa transformación, donde las diversas necesidades hacen que se busquen estrategias de adaptabilidad y flexibilidad que les permitan dar respuestas efectivas a los retos que enfrentan.

En estos procesos, las relaciones humanas marcan una diferencia. Desde el marco de la psicología positiva, una organización se preocupa por mejorar las cualidades, las habilidades y las actitudes positivas de sus colaboradores para mejorar el clima laboral a partir de su bienestar.

Lo anterior tiene como propósito fundamental el desarrollo de las personas de forma integral, buscando equilibrar su vida personal y laboral para establecer su bienestar dentro y fuera de la organización.



Explicación

Las relaciones humanas están determinadas por la comunicación, por lo que es necesario desarrollar habilidades que aumenten la eficacia y la flexibilidad para adaptarse, aceptar y comprender a los demás en un contexto determinado.

Relaciones humanas positivas

El ser humano está inmerso en diversos grupos sociales, condición que le permite salir a flote en su contexto, es decir, necesita de otros para vencer todos los retos a los que se enfrenta, dando forma a aquello denominado sociedad.

En el caso de la organización llamada **familia**, existen vínculos que relacionan a cada uno de los integrantes, como el afecto y el apego, aunque también sea generadora de conflictos. Así es como las organizaciones se caracterizan por el tipo de relaciones que existen entre cada uno de sus miembros.

¿Qué son las relaciones positivas? Cuando dos o más individuos interactúan en un espacio en el que realizan actividades y que tienen en común ideologías, metas y principios, surgen relaciones positivas, las cuales permiten desarrollar fortalezas, como la empatía, la gratitud, el sentido del humor, entre otras, creando así un grupo con sentido de pertenencia.

La inteligencia social estudia las relaciones humanas positivas y, según García (2019), es la capacidad de una persona para comunicarse y relacionarse con otros en forma empática y asertiva.

La inteligencia social implica que las personas se comuniquen de forma efectiva con los demás, tengan habilidades de autoconocimiento, permitan la escucha y habla atentas, así como ser capaces de leer las emociones de los demás.

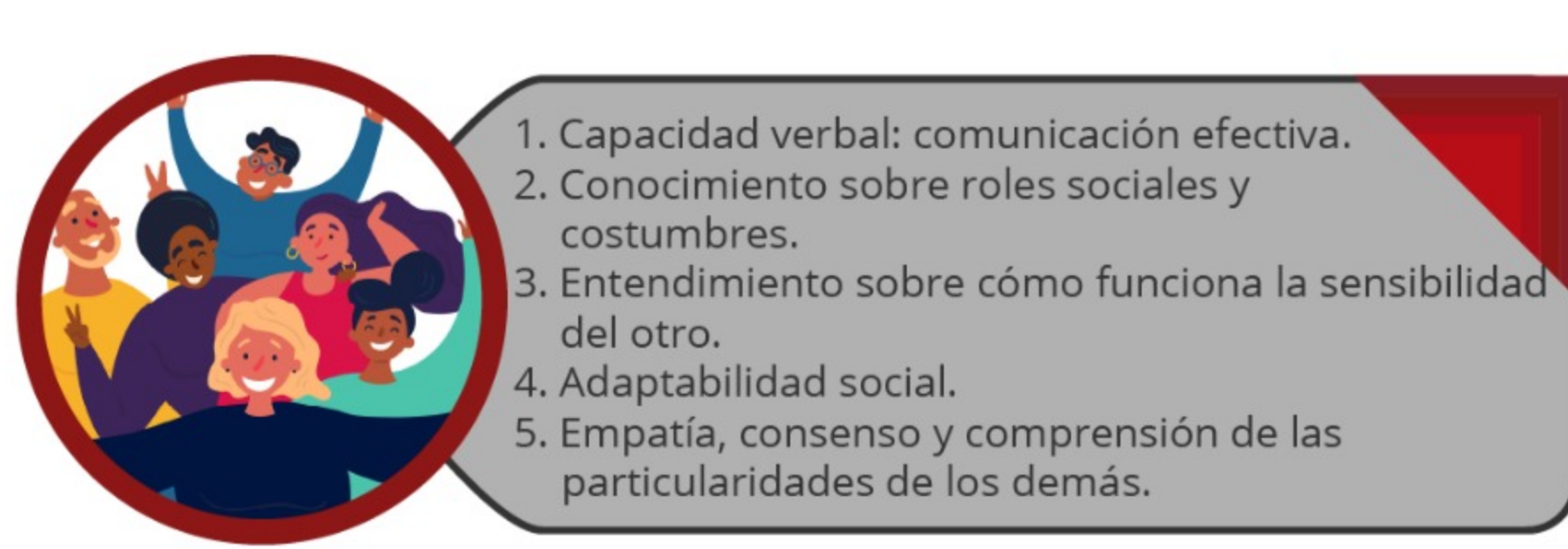


Diagrama 1. Habilidades de la inteligencia social.

Psicología positiva y recursos humanos

Si el bienestar de una persona está determinado por las capacidades y habilidades que tiene para interactuar con los demás, entonces, es necesario identificar aquellos elementos que aumenten ese bienestar dentro de las organizaciones. Por ejemplo, un mesero que interactúa con un cliente de manera cordial y amable, mientras le atiende, tendrá mayor posibilidad de recibir una propina, en comparación con un mesero que atiende de una manera fría e indiferente.

Para acercar la psicología positiva a la gestión de recursos humanos, es necesario comprender las implicaciones de esta área de la organización (Vesga, s.f.):

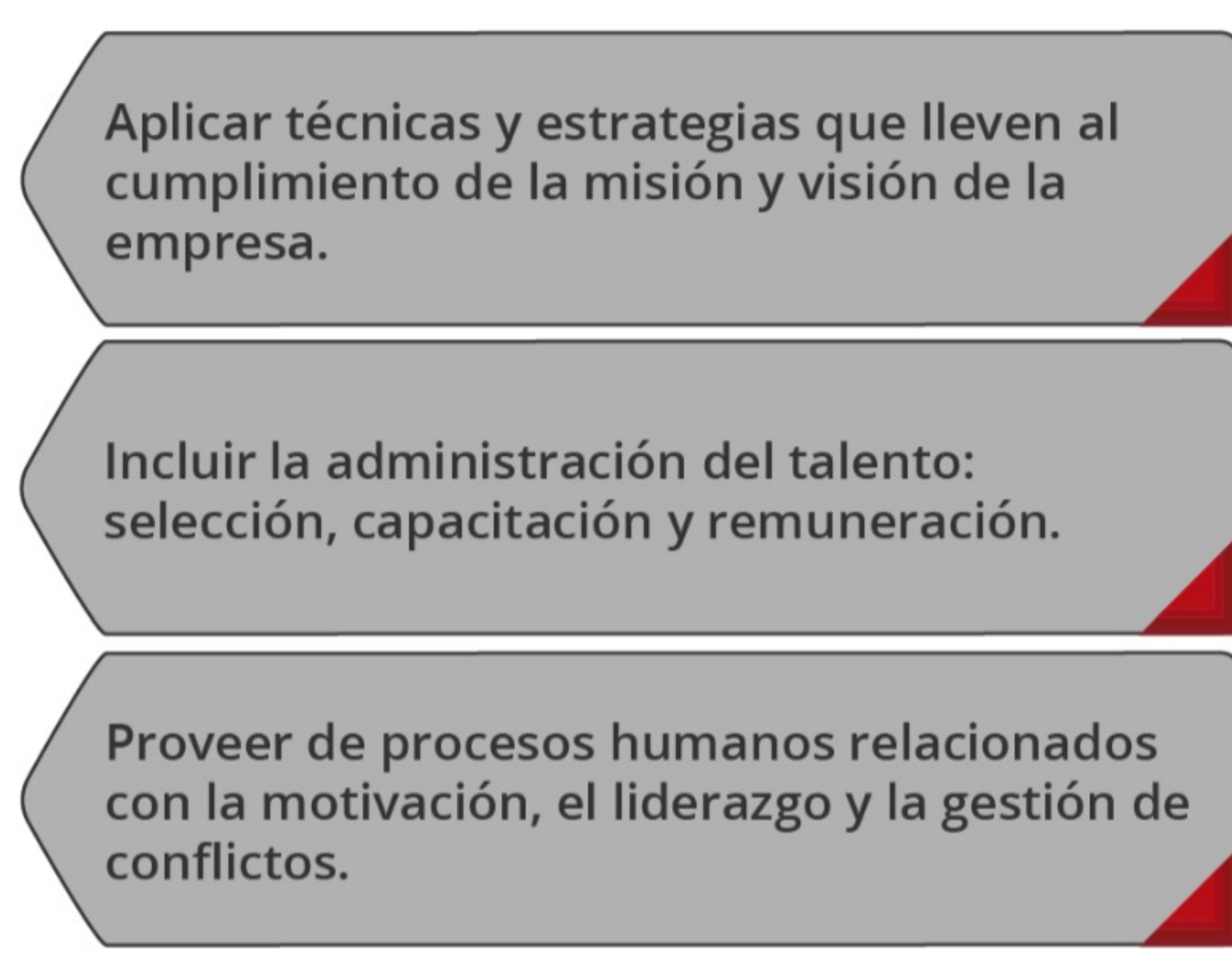


Diagrama 2. Implicaciones del área de recursos humanos.

Como se observa, la gestión de recursos humanos se contempla como un área integradora que busca el desarrollo óptimo de los colaboradores. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con la psicología positiva?

Hoy en día, las demandas sociales provocan que las organizaciones enfoquen sus esfuerzos en la consolidación de una cultura positiva, para ello, se fundamentan en la **psicología organizacional**, que se define como "el estudio científico del trabajo y la aplicación de esa ciencia a los problemas del lugar de trabajo que enfrentan los individuos, los equipos y las organizaciones" (Society for Industrial and Organizational Psychology, 2022).

Los propósitos de la psicología organizacional son los siguientes:

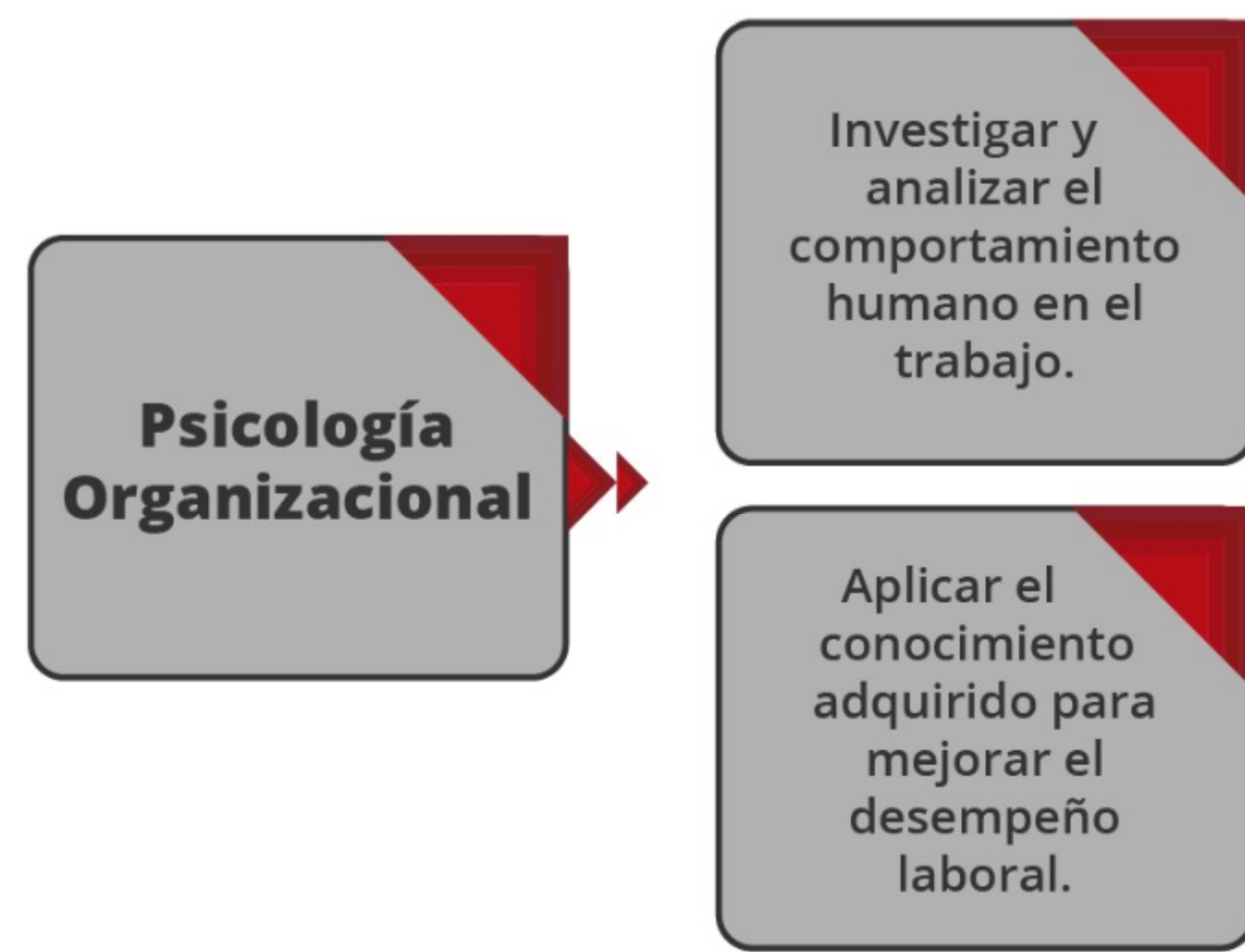


Diagrama 3. Propósitos de la psicología organizacional.

Psicología organizacional positiva

Actualmente, las organizaciones viven un panorama de incertidumbre, condición que afecta fuertemente su desarrollo, sin embargo, existen diversos postulados que están tomando fuerza en el marco del bienestar laboral, la calidad de vida, el logro de metas, el involucramiento y el florecimiento de las personas.

Para establecer mejores prácticas, se desarrolló la psicología organizacional positiva (POP), que, según Vesga (s.f.), es una nueva forma de pensar que se fundamenta en el análisis de diversas condiciones, como la felicidad en el trabajo.

Por ejemplo, cuando un padre, en lugar de reprender a su hijo por una mala acción, busca motivarlo para tener un buen comportamiento, identificando sus buenos valores y poniéndole retos que le permitan desarrollarlos, creará en su hijo un mayor crecimiento personal y una mejor relación para ambos.

La psicología organizacional positiva persigue los siguientes fines (Vesga, s.f.):

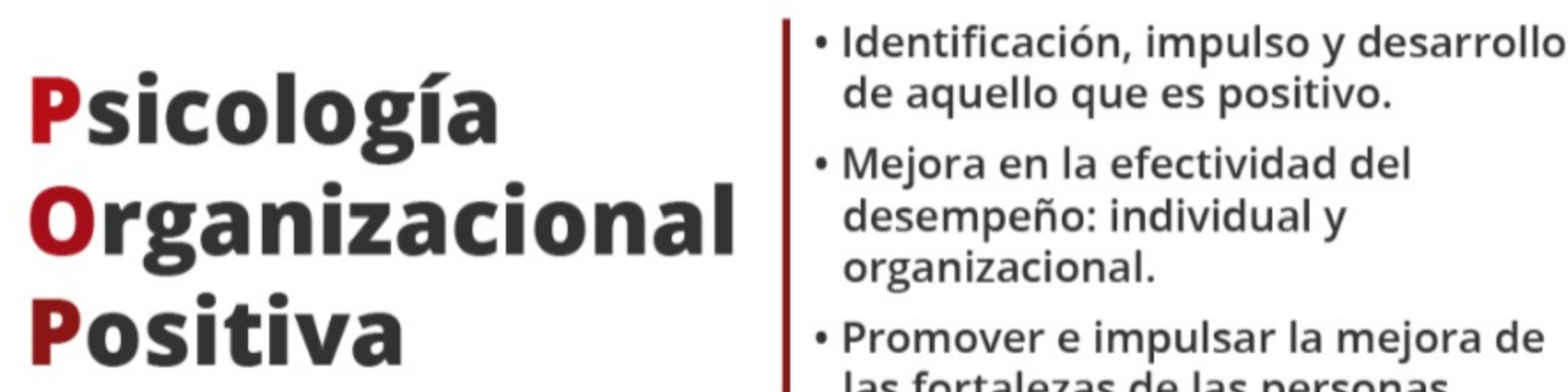


Diagrama 3. Psicología organizacional positiva.

Organizaciones positivas

Una organización positiva es aquella que promueve el bienestar de sus colaboradores a través de diversas estrategias que incluyen la colaboración de todos los involucrados para consolidar un ambiente laboral positivo y en equilibrio.

Las **organizaciones positivas**, según Vesga (s.f.), tienen las siguientes características:

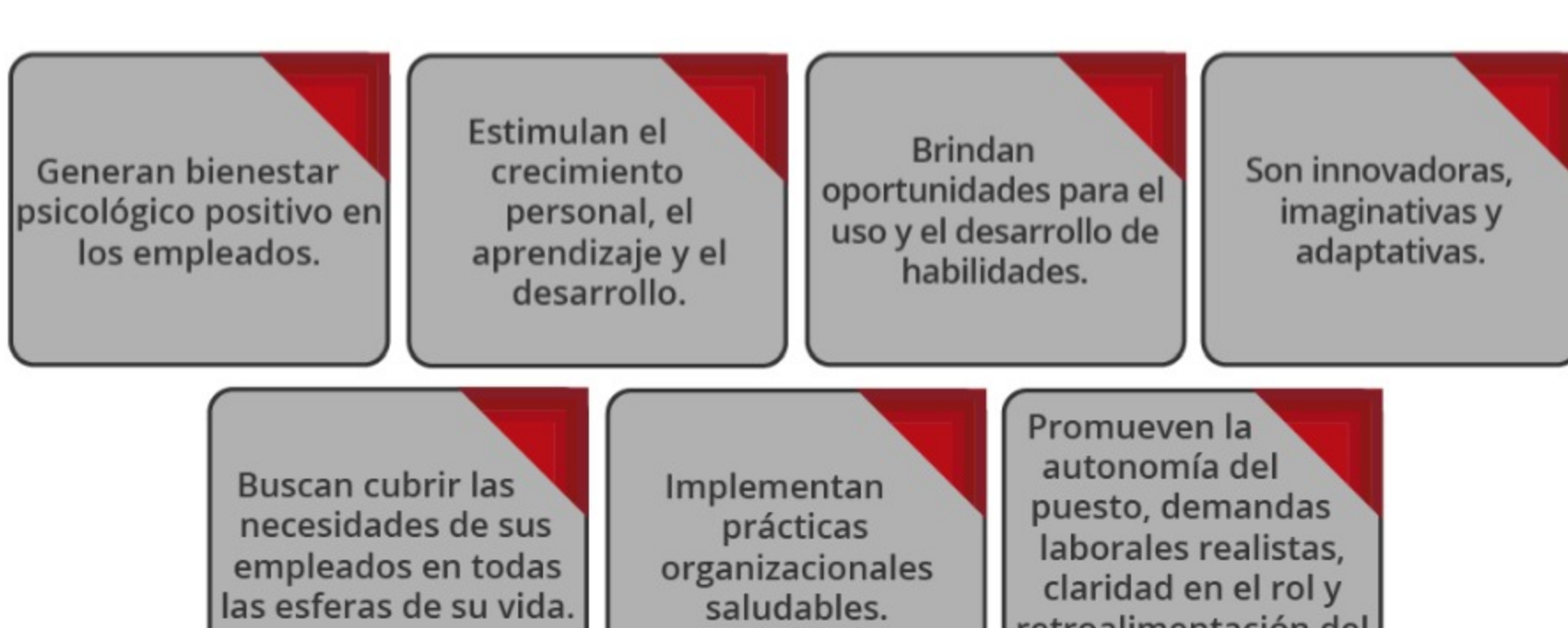


Diagrama 4. Características de las organizaciones positivas.

Las **organizaciones positivas** apuestan por el talento humano a través del reconocimiento de las fortalezas de sus colaboradores y la potencialización de sus habilidades para propiciar el desarrollo integral de cada uno de ellos y, como resultado, incrementar su productividad.

¿Existe alguna regulación oficial que trate este tema?

En México, la Norma Oficial Mexicana: NOM-035-STPS-2018, publicada en el Diario Oficial de la Federación (2018), tiene el siguiente objetivo:

"Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo".

Para comprender esto, observa el siguiente ejemplo:

Llegas a una fiesta con karaoke, todos los invitados se comportan de manera agradable y el ambiente es propicio. Por primera vez decides cantar. Antes de hacerlo, tuviste que analizar el contexto y los riesgos de la situación. Probablemente no habrías querido cantar si hubieras encontrado un ambiente de burlas.

Más allá de la ley, las organizaciones deben apostar en el fomento del bienestar de su personal, además de proveer un ambiente que permita fortalecer las relaciones positivas, rodeadas de respeto y compromiso.

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

Cierre



Las relaciones positivas son necesarias para incrementar el bienestar de las personas, además de fomentar el desarrollo de habilidades sociales que permiten alcanzar el éxito.

Las organizaciones reúnen grupos de personas que deben relacionarse de forma positiva en un ambiente propicio, asertivo y resiliente para alcanzar, en conjunto, las metas establecidas en un clima de respeto, compromiso, tolerancia y empatía.

Conforme las empresas promuevan el bienestar de cada uno de sus colaboradores, más se acercarán a consolidarse como organizaciones eficientes y productivas, pues lograrán que sus empleados se sientan más felices y comprometidos en sus roles.

Referencias bibliográficas

- García, S. (2019). *¿Qué es la inteligencia social y por qué deberían enseñarla en las escuelas?* Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-social>
- Diario Oficial de la Federación. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.* Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018#gsc.tab=0
- Society for Industrial and Organizational Psychology. (2022). *What are SIOP and I-O Psychologists?* Recuperado de <https://www.siop.org/Media-Resources/I-O-Psychology-Explained>
- Vesga, J. (s.f.). *Psicología organizacional positiva: una alternativa saludable para la gestión de recursos humanos.* Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26120/1/engagement%20y%20cambio%20organizacional-Capitulo%202.pdf>

Checkpoint

Asegúrate de:

- Incluya los 3 aspectos más relevantes que el alumno debió de haber adquirido durante el desarrollo del tema iniciando el enunciado con un verbo.
- Identificar y comprender la importancia de desarrollar relaciones positivas para alcanzar el equilibrio personal y, por ende, el bienestar para ti mismo y para la organización.
- Comprender el concepto de psicología organizacional para implementar mejores estrategias de liderazgo.
- Comprender, identificar y usar los principios de la POP para beneficio del personal y de la organización.
- Promover las prácticas positivas que llevan a la consolidación de una organización positiva.

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.