



# Estrategias para el cumplimiento de la NOM-035

Introducción a la Psicología positiva  
como herramienta para generar  
entornos laborales favorables



## Índice

Explicación .....	1
Psicología positiva y ambientes favorables .....	1
Modelo PERMA .....	2
Ecosistema de Bienestar y Felicidad .....	5
Cierre .....	6
Referencias bibliográficas .....	7



## Explicación

### Psicología positiva y ambientes favorables

El interés de estudiar el bienestar y la vida satisfactoria se remontan a la época de la Grecia clásica e incluso antes.

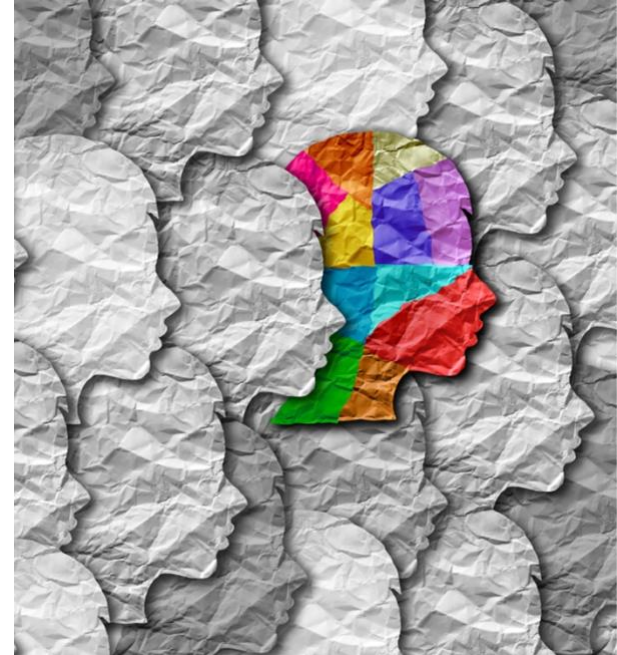
Sin embargo, en los últimos años esta corriente, ha tenido un gran auge debido a su **mirada positiva** hacia el ser humano y a todos los cambios y sucesos a nivel mundial con respecto a los padecimientos de salud, en las incapacidades temporales y permanentes a causa de enfermedades relacionadas con el estrés laboral que siguen siendo estudiadas y vistas desde la Psicología tradicional.

Esto ha llevado a buscar otras alternativas de mejorar la calidad de vida de las personas de manera individual y como sociedad, así como, su relación y equilibrio con todas las áreas de su vida que son importantes y significativas.

La Psicología tradicional se enfoca en los trastornos mentales y de la personalidad, sus causas, síntomas y tratamientos.

Mientras que la Psicología positiva propone que se estudien las fortalezas y aprovechar los recursos que cada individuo tiene desde que nace y que puede seguir desarrollando e incrementando con el paso del tiempo de una manera intencional y le permita alcanzar mejor calidad de vida y bienestar, todo ello respaldado con fundamentos científicos.

La **Psicología positiva** es definida por Seligman como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Contreras y Esguerra 2006) La Universidad Tecmilenio es la primera Universidad a nivel mundial, que dentro de sus programas académicos ha incorporado la Psicología positiva como su diferenciador, lo cual llevo a la creación del Instituto de Ciencias de la Felicidad en el 2013, incorporando una cultura de bienestar y felicidad entre sus colaboradores, docentes y alumnos para convertirla en la primera Universidad Positiva en el mundo.



## Modelo PERMA

La Psicología positiva no trata de negar que ocurren sucesos negativos, o de afirmar que todo es bueno. Tampoco se trata de ignorar que hay dolor o la tristeza temporal o permanente. Lo que nos muestra es cómo enfrentar o mirar de una mejor manera lo que la vida nos presenta, cómo vivir con plenitud en el presente, aprender y tomar lo mejor de cada experiencia vivida para forjar un futuro diferente, pleno y feliz.

En la teoría del bienestar propuesta por Martin Seligman encontraremos formas concretas para aprender del pasado, vivir con plenitud el presente y construir un mejor futuro. A través de los elementos del **Modelo PERMA** (Positividad, Involucramiento, Relaciones Positivas, Significado y Logro) en conjunto crean un estado óptimo de bienestar, (Seligman, 2011).

A continuación, se describe brevemente cada uno, junto con un ejemplo de una práctica organizacional que podría promover el elemento de bienestar en los colaboradores:

### Modelo PERMA y su aplicación en el trabajo

Siglas	Significado en inglés	Significado en español	Descripción	Ejemplo de aplicación en el trabajo
P	<i>Positive emotions</i>	<b>Emociones positivas</b>	Las emociones positivas se cultivan, se requieren acciones específicas para poder experimentarlas.	Vivir y fomentar a través de dinámicas una emoción positiva por mes, donde todos evidencien como lo viven. Se puede elegir la gratitud y expresarla a través de notas en un mural para que esté visible para todos.
E	<i>Engagement</i>	<b>Involucramiento</b>	Capacidad de permanecer atento, consciente y comprometido con la actividad o acción que se está llevando a cabo. Son momentos en los cuales se siente que el tiempo vuela y se está tan involucrado que podrían pasar horas haciendo esa misma actividad desde la pasión y el disfrute.	Reconocer cuáles son las fortalezas de carácter de los integrantes del equipo que aportaron para el cumplimiento exitoso de un objetivo que parecía inalcanzable.

R	<i>Positive relationships</i>	<b>Relaciones positivas</b>	La calidad y cantidad de las relaciones que se establecen con los demás es clave para generar bienestar.	Fomentar dinámicas de integración fortalecer las relaciones entre los colaboradores, por ejemplo, una fiesta de integración con familias de los colaboradores o la de fin de año.
M	<i>Meaning</i>	<b>Sentido y propósito</b>	Hace referencia a qué hace que la vida tenga significado, qué propósito hay en la vida de cada quien que va más allá de sí mismo y es por el más alto bien de todos. Cada meta alcanzada, cada objetivo por el cual se lucha haga que valga la pena el esfuerzo y el resultado.	Sensibilizar a todo el personal el papel tan importante que ocupa en la organización, el impacto positivo de sus actividades, eso permite ver con mayor claridad el verdadero significado del trabajo desempeñado.
A	<i>Accomplishment</i>	<b>Logro</b>	Tener objetivos que perseguir dan significado a la vida. Las personas con metas bien definidas y planeadas para su cumplimiento tienden a ser más perseverantes y exitosas en su vida. Cada que consiguen una meta viven momentos de felicidad.	Reconocer públicamente los logros por persona, por área y de toda la organización en su conjunto cada cierre de año, mediante un video institucional y difundirlo internamente.

La Psicología positiva se ha enriquecido desde sus inicios al día de hoy. Los autores y expertos reconocidos que han hecho grandes aportaciones a esta ciencia son:

- Martin Seligman: considerado el padre de la Psicología positiva. Sus principales estudios son sobre las fortalezas de carácter y virtudes.
- Bárbara Fredrickson: sus aportaciones se enfocan en el tema de las emociones positivas y el florecimiento humano.
- Mihály Csíkszentmihályi: investigador de las experiencias óptimas o flow, la creatividad, el desarrollo de los talentos y el bienestar en el trabajo.

- Christopher Peterson: investigador de las fortalezas y virtudes, relaciones interpersonales positivas y el optimismo.
- Edward Diener: considerado el padre del estudio de la felicidad, el bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida.
- Robert Emmons: sus investigaciones están orientadas al tema de la gratitud.

En su libro *Fundamentos de la Psicología Positiva*, Alejandro Castro Solano (2010) nos comparte un comparativo entre la Psicología tradicional y la Psicología positiva:

Área	Psicología tradicional	Psicología positiva
Evaluación y diagnóstico	Se evalúan los trastornos psicológicos, los rasgos de la personalidad patológicos, las áreas de problema o focos a trabajar, los conflictos y los síntomas.	Se evalúan los aspectos adaptativos, el potencial de las personas, las fortalezas, el bienestar psicológico, los recursos y la creatividad.

En relación con la NOM-035, si tomáramos en cuenta el enfoque de la psicología positiva aplicada en una organización, observaríamos dos situaciones muy similares a las que se muestran a continuación:

Área	Psicología tradicional	Psicología positiva
Laboral	Se identifican problemas y se ponen en marcha estrategias dirigidas a mejorar el déficit; la insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, baja motivación, el poco compromiso, el estrés laboral y el ausentismo.	Se trabaja sobre la potenciación de las virtudes organizacionales, el incremento del bienestar laboral sobre el dinero o la productividad, el capital psicológico con los miembros de la organización.

Si bien, es importante atender las situaciones laborales de insatisfacción, estrés, ausentismo, etc., también lo es abordar el aspecto de promover el bienestar y de los diferentes elementos que se mencionaron anteriormente.

## Ecosistema de Bienestar y Felicidad

La Universidad Tecmilenio desarrolló un modelo y marco conceptual que orienta todas sus estrategias y promueve una cultura de desarrollo saludable en todas las personas que forman parte de ella, llamado Ecosistema de Bienestar y Felicidad, el cual se compone de los elementos de Positividad, Involucramiento, Relaciones Positivas, Logro, Bienestar físico, Atención plena, Propósito de vida y Fortalezas de carácter.

La descripción de cada uno de los elementos es la siguiente:

- **Positividad:** sentir emociones positivas y gozo. Tener una actitud optimista.
- **Involucramiento:** tener experiencias de fluidez (flow), como concentrarse completamente en una actividad, enfrentar retos, emplear nuestras habilidades y sentir entusiasmo e interés.
- **Relaciones Positivas:** tener buenas relaciones con los demás, contar con una red de apoyo y sentirse querido y valorado.
- **Logro:** establecer y alcanzar metas. Obtener éxito en algún ámbito.
- **Bienestar físico:** alimentarse bien, realizar actividad física y descansar.
- **Atención Plena:** poner atención, concentrarse, estar plenamente presentes en el momento.
- **Propósito de vida:** motivo fundamental que dirige a la persona al cumplimiento de sus metas, metas que le inspiran y apasionan.
- **Fortalezas de carácter:** conjunto de rasgos positivos que se reflejan en el pensamiento, las emociones y la conducta (Park y Peterson, 2010 citados en Niemiec, 2019). De acuerdo con el VIA Institute on Character (Niemiec, 2019), existen 24 fortalezas de carácter divididas en 6 virtudes, las cuales son un "lenguaje común" sobre los rasgos de personalidad, que reflejan la identidad personal, producen resultados positivos para nosotros y los demás, y contribuyen al bien colectivo.

El modelo de Bienestar y Felicidad de Tecmilenio es la guía para que, a través de diversas actividades durante toda su formación, los estudiantes logren "sentirse bien, estar satisfecho y tener una vida con propósito", es así como nosotros definimos Bienestar y Felicidad.

Ahora ya conoces dos importantes modelos enfocados en el florecimiento de las personas y la mejora de su calidad de vida. A partir de estos y de otros modelos existentes, que están enfocados en el bienestar organizacional, se pueden crear estrategias y aplicarlas a los colaboradores. En la Microcredencial II podrás conocer a detalle, diversas herramientas de la Psicología positiva aplicadas al contexto laboral que sirven para la promoción de un entorno organizacional favorable.





En las organizaciones se enfrentan problemas todos los días en los que existen situaciones que no se pueden controlar, sin embargo, hay algo que sí es posible, esto es la manera en que se decide vivir cada situación. Por ejemplo, si el área de ventas no cumplió con la meta mensual, antes de dar por hecho que no tuvieron un buen desempeño, el líder y los integrantes del equipo de ventas deben llevar a cabo una evaluación de los resultados, para que cada quien pueda ver que faltó y que se puede mejorar para alcanzar los objetivos establecidos. De los vendedores habrá quienes lo consideren una amenaza para su trabajo y asuman una actitud negativa y habrá otros que lo tomen como un área de oportunidad para hacerlo mejor el siguiente mes, y continuar con una actitud positiva.

La felicidad, dice Richard Layard, autor del libro *Happiness: Lessons from a New Science*, "es supremamente importante porque es nuestro mecanismo de motivación general".



## Cierre

La finalidad de la NOM-035 no es que los patrones hagan felices a sus empleados, ya que **la felicidad es una decisión personal**. No obstante, lo que sí debe, es generar y promover un lugar de trabajo con bienestar, emociones y relaciones positivas, lo que se verá reflejado en un ambiente laboral favorable.

De los factores de riesgo psicosociales, la Psicología positiva se convierte en una vía importante para disminuirlos y prevenirlos.

El compromiso es trabajar en conjunto y en equipo desde la Dirección General para crear Organizaciones positivas y saludables.

De acuerdo con Marisa Salanova (2008). *"Se entiende por Organizaciones saludables aquellas que tienen empleados saludables y cuyos resultados son también saludables. Y ello lo consiguen mediante la realización de esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos cuyo objetivo está centrado en la mejora de la salud de los empleados y la salud financiera de la organización"*.





## Referencias bibliográficas

- Vázquez, C. (2009). *La Ciencia del Bienestar: Fundamentos de una Psicología Positiva*. Barcelona, España: Alianza Editorial.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*. Recuperado de [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008\\_Salanova.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf)
- Instituto de Ciencias de la Felicidad. (2014). *¿Qué es el Instituto de Ciencias de la Felicidad?* Recuperado de <http://cienciasdelafelicidad.mx/acerca-de/icf>
- Contreras, F y Esguerra, G. (2006) Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982006000200011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011)
- Layard, R (2006, 27 de junio) *Happiness: Lessons from a New Science*. Penguin Books. ISBN: 0143037013

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION 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.