

Circular 831-2019

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado el 26 de octubre de 2019 en el diario "El Economista", que es de actualidad y una necesidad para todas las empresas.

5 estrategias de la psicología positiva para aplicar la NOM 035

Emociones positivas, engagement, relaciones laborales, propósito del trabajo y sentido de logro son claves para crear entornos organizacionales favorables, como los que pide la NOM 035.

La NOM 035 cambiará la forma de gestionar al capital humano en las empresas, para Rosalinda Ballesteros la nueva norma es “algo muy favorable para México” que nos puede llevar a ser más productivos. En ese sentido, la directora del Instituto de Ciencias de la Felicidad del Tecmilenio considera que la psicología positiva será una aliada de las organizaciones para el cumplimiento de las nuevas obligaciones que tendrán los patrones.

Rosalinda Ballesteros recomienda cinco estrategias de la psicología positiva para crear entornos organizacionales favorables, uno de los objetivos de la NOM 035:

Emociones positivas. Identificar las emociones positivas dentro de la organización y potenciarlas.

Engagement. Una de las claves para mejorar el involucramiento de los colaboradores es trabajar en las fortalezas de cada uno de ellos.

Relaciones laborales. No sólo se trata de prohibir conductas, sino de mostrarle a los colaboradores las buenas formas de relacionarse entre ellos.

Propósito o significado del trabajo. Es decir, que los trabajadores encuentren el significado de sus puestos, que se sientan orgullosos de las tareas que realizan.

Sentido de logro. Los seres humanos requerimos valorarnos y vernos como personas que podemos hacer cosas. Se trata de construir autoconfianza en los equipos de trabajo.

“Estos cinco elementos que maneja la psicología positiva son una especie de fórmula para potenciar lo positivo”, afirma la especialista.

Nuevo enfoque del liderazgo

Rosalinda Ballesteros opina que la NOM 035 implica replantear los liderazgos en las organizaciones y, más importante aún, reconocer cuándo una persona está preparada para asumir un rol y cuándo no.

Por ejemplo, comenta, en México hay una costumbre por tener liderazgos naturales y no siempre se construyen. “Puede haber alguien que técnicamente es muy bueno en Finanzas, Producción o Mercadotecnia. Pero no tiene el entrenamiento para ser un líder de personas. Entonces, el decir ‘lo va a ir descubriendo el camino’ no necesariamente funciona en un mundo donde estamos viviendo una realidad laboral que es única porque al extenderse la expectativa de vida están conviviendo diferentes generaciones”, agrega.

Desde la perspectiva de Ballesteros, el liderazgo intuitivo, heredado de modelos pasados, [probablemente no sea el que se necesite para cumplir con la NOM 035](#)

“Cuando la NOM 035 plantea que el liderazgo es una forma de trabajo que se tiene que abordar y que ellos son responsables de estos entornos organizacionales favorables, creo que es algo positivo”, puntualiza.

La directora del Instituto de Ciencias de la Felicidad sugiere que en el mercado laboral debemos normalizar el entrenamiento en liderazgo positivo. Es decir, formar a los líderes para que puedan entender los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los equipos de trabajo.