

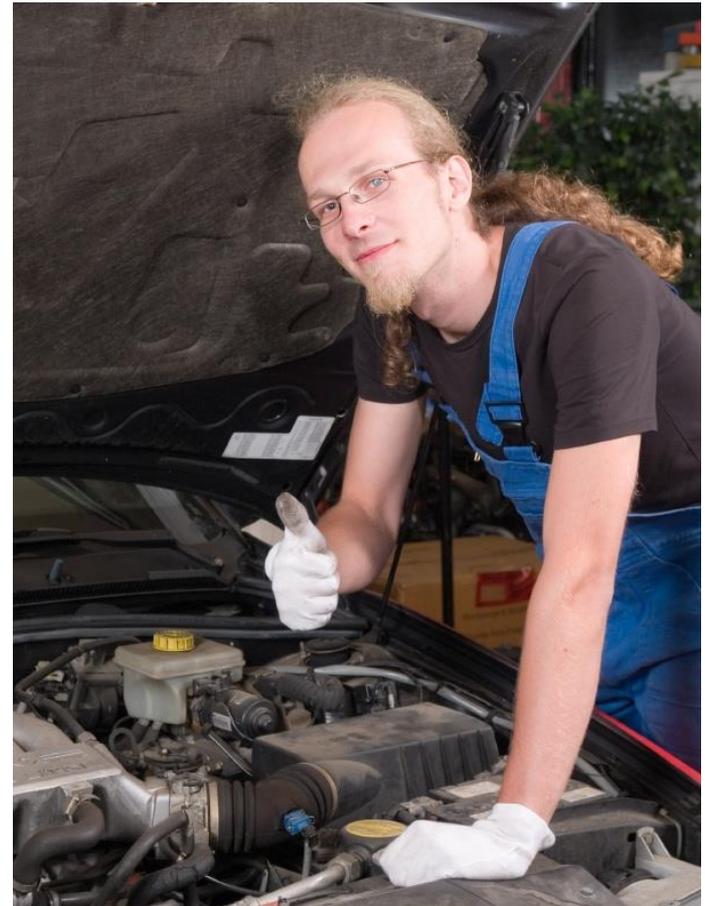
# ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES POSITIVAS

Juan Manuel Torres Vega  
Primavera 2022



# A PRIMER IN POSITIVE PSYCHOLOGY (Peterson, 2006)

- **Toda institución es una mezcla de positivo y negativo (McDonald's, Microsoft y la Iglesia católica).**
- **¿Positiva para qué? ¿Qué es lo que promueve? En ello está la diferencia.**
- **Confianza en las instituciones de EEUU (2005): pequeños negocios, ejército, universidades, medicina, iglesias, sistema judicial, Congreso, grandes negocios, prensa y firmas de abogados.**



# MÉXICO: CONFIANZA EN LAS INSTITUCIONES (Consulta Mitofsky, 2011)



- **ALTA:** universidades, Iglesia, Ejército, medios de comunicación y CNDH (puntaje >7, y más de 20% con “muchísima confianza”).
- **MEDIA:** empresarios, Suprema Corte de Justicia, IFE, Presidencia y bancos (puntaje entre 6 y 7, más personas desconfiando).
- **BAJA:** senadores, sindicatos, partidos, diputados y policía (puntaje <6, y más de 30% con “poca o nada”).

# POSITIVE PSYCHOLOGY IN PRACTICE

## (Linley y Joseph, 2004)

- **El trabajo es reconocido como un importante promotor del bienestar (Warr, 1999).**
- **Beneficios: identidad, oportunidades para la interacción y el apoyo social, tiempo de provecho, retos, posibilidad de estatus y remuneración económica.**
- **La empresa interviene en los niveles individual, de grupo y organizacional para lograr eficiencia y buen ambiente de trabajo.**



# POSITIVE PSYCHOLOGY IN PRACTICE

## (Linley y Joseph, 2004)



- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**
- **Nivel individual I: satisfacción laboral y rendimiento.**
- **Trabajos atractivos, retroalimentar, motivar, incrementar responsabilidad y capacitación específica.**
- **Correlación de .30 (Judge et al, 2001). Más alta con una medida global de la satisfacción.**
- **Variedad: caso Volvo (equipos de auto-gobierno).**

# POSITIVE PSYCHOLOGY IN PRACTICE

## (Linley y Joseph, 2004)

- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**
- **Nivel individual I: satisfacción laboral y rendimiento.**
- **Motivación (intrínseca): 3M ofrece hasta el 15% de la jornada para crear (Post-It).**
- **Nivel individual II: desarrollo personal.**
- **Fortalezas: investigaciones de Gallup para aprovechar los talentos naturales.**



# POSITIVE PSYCHOLOGY IN PRACTICE

## (Linley y Joseph, 2004)



- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**
- **Nivel individual II: desarrollo personal.**
- **Estilo: Inventario de Tipos de Myers y Briggs (MBTI, 1989).**
- **Usa cuatro bipolaridades: extraversión – introversión; detección – intuición; pensamiento – sentimiento; juicio – percepción.**
- **Entrenamiento 360°: comparación con los pares.**

# POSITIVE PSYCHOLOGY IN PRACTICE (Linley y Joseph, 2004)

- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**
- **Nivel grupal.**
- ***Team building* (para la integración de nuevos grupos).**
- **Vivencia fuera del lugar de trabajo y con actividades recreativas orientadas al desarrollo del vínculo interpersonal (comprometido con el otro y con el equipo).**



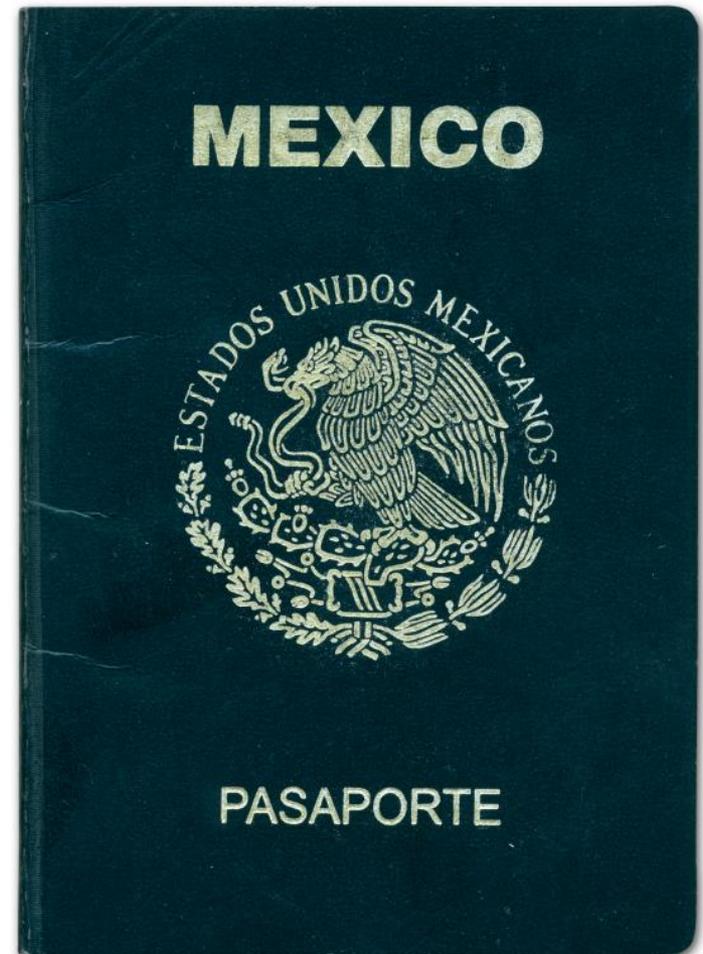
# POSITIVE PSYCHOLOGY IN PRACTICE (Linley y Joseph, 2004)



- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**
- **Nivel grupal.**
- **Proceso de grupo.**
- **Desarrollo de habilidades: escuchar a los demás, reconocer la posición y el buen trabajo de los otros, mantener una actitud “ganar - ganar” al negociar y aplicar la resolución de conflictos.**
- **Diversidad asociada a los grupos exitosos (tanto en integración como en innovación).**

# POSITIVE PSYCHOLOGY IN PRACTICE (Linley y Joseph, 2004)

- ❑ **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**
- ❑ **Nivel organizacional I: estructura.**
- ❑ **Relación entre control sobre la propia vida y bienestar.**
- ❑ **Su falta implica mayor tensión (estrés) y menor satisfacción, pues promueve pasividad y dependencia.**
- ❑ **Cambio en el clima laboral: firmeza entre los extremos (de rigidez y flexibilidad).**
- ❑ **Horario y lugar alternativos.**



# POSITIVE PSYCHOLOGY IN PRACTICE

## (Linley y Joseph, 2004)



- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**
- **Nivel organizacional II: cultura.**
- **Cuidado con las modas: administración por objetivos, mejora continua, calidad, reingeniería, organización que aprende, administración del conocimiento y *benchmarking* (80% falla).**
- **Acento en la investigación académica, protagonistas, participación y retroalimentación.**

# POSITIVE PSYCHOLOGY IN PRACTICE

## (Linley y Joseph, 2004)

- **CONCLUSIONES**
- **Las fortalezas y las debilidades son inherentes a todo estilo y situación.**
- **Se recomienda un enfoque positivo para:**
- **Aprender de sí y de los otros: aprendiz.**
- **Promover el respeto, la aceptación y la tolerancia: prudente.**
- **Construir una organización inteligente y proactiva: emprendedora.**



# ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES POSITIVAS

Juan Manuel Torres Vega  
Primavera 2022

