

# **Fuentes de bienestar organizacional, la importancia de la gente para la obtención de resultados**

## ***Aportes de la Psicología Positiva al bienestar en el trabajo***

Autor:

Aura Marina Valera Morales

SIGTH Talento, Consultores Organizacionales S.C

**Universidad Metropolitana**

### **Resumen**

Este tema reviste mucha importancia en los tiempos actuales debido, entre otros aspectos, a que las nuevas generaciones demandan nuevas formas de vivir el ambiente organizacional, ya no basta con mantener una adecuada política salarial, hoy es fundamental una concepción integral del mundo organizacional y la relación con las personas que la integran. En este sentido el objetivo de esta presentación es ofrecer una mirada de las mejores prácticas organizacionales que contribuyen a generar bienestar integral a las personas dentro de las organizaciones.

El bienestar organizacional se logra en organizaciones saludables y éstas han sido interpretadas por sus autores como los esfuerzos conscientes y sistemáticos que realiza una organización en beneficio de las necesidades personales y profesionales de los colaboradores que hace que estos estén satisfechos, partiendo del hecho que cada organización está caracterizada por una cultura que le es propia y que en cierta medida hace que no todas las prácticas sean percibidas de igual forma por sus receptores, dando cabida a la variedad de derivaciones en la aplicación de las mejores prácticas. Se realizará una revisión los aspectos que son responsabilidad organizacional atenderlos y las características de las personas positivas en el ámbito organizacional que dan cabida al funcionamiento óptimo, configurando un resultado general también positivo..

También se hará abordaje, en el marco de las mejores prácticas, de algunas experiencias en Empresas Venezolanas a fin de ilustrar las posibilidades y las diferencias entre una y otra.

**PALABRAS CLAVE:** Organizaciones positivas, fuentes de bienestar, prácticas organizacionales, organizaciones saludables, funcionamiento óptimo.

# **Fuentes de bienestar organizacional, la importancia de la gente para la obtención de resultados**

*Aportes de la Psicología Positiva al bienestar en el trabajo*

Autor:

Aura Marina Valera Morales

SIGTH Talento, Consultores Organizacionales S.C

**Universidad Metropolitana**

[Auramvalera@gmail.com](mailto:Auramvalera@gmail.com)

Resumen largo

Este tema reviste mucha importancia en los tiempos actuales debido, entre otros aspectos, a que las nuevas generaciones demandan nuevas formas de vivir el ambiente organizacional, ya no basta con mantener una adecuada política salarial, hoy es fundamental una concepción integral del mundo organizacional y la relación con las personas que la integran. En este sentido el objetivo de esta presentación es ofrecer una mirada de las mejores prácticas organizacionales que contribuyen a generar bienestar integral a las personas dentro de las organizaciones.

El bienestar organizacional tiene dos ámbitos de acción que lo hace posible; por una parte está el esfuerzo que hacen las organizaciones para desplegar las mejores prácticas en beneficio del bienestar y por la otra, están los intereses y expectativa de las personas que la integran, es decir, una doble mirada y ambas son muy importantes.

Hoy se sabe que el bienestar organizacional se logra en organizaciones saludables y éstas han sido interpretadas por sus autores como los esfuerzos conscientes y sistemáticos que realiza una organización en beneficio de las necesidades personales y profesionales de los colaboradores que hace que estos estén satisfechos, partiendo del hecho que cada organización está caracterizada por una cultura que le es propia y que en cierta medida hace que no todas las prácticas sean percibidas de igual forma por sus receptores, dando cabida a la variedad de derivaciones en la aplicación de las mejores prácticas. Se realizará una revisión los aspectos que son responsabilidad organizacional atenderlos y las características de las personas positivas en el ámbito organizacional que dan cabida al funcionamiento óptimo, configurando un resultado general también positivo.

Por otra parte, Martin E.P. Seligman (2011), asegura que la vida laboral está sufriendo cambios, pareciera que ya el dinero está “perdiendo poder”, lo que contribuye a que la búsqueda de las personas esté más orientada a la búsqueda de satisfacción personal más que material, sobre todo en la medida que la persona tiene sus necesidades básicas cubiertas, pasando de una economía monetaria estrictamente a una economía centrada en la satisfacción con la vida.

Seligman indica que el trabajo pasa a ser concebido como un espacio para fluir.

“Normalmente hay objetivos y reglas de rendimiento claras. De forma continua recibimos opiniones sobre lo bien o mal que lo estamos haciendo, El trabajo suele fomentar la concentración, y reduce las distracciones, y en muchos casos permiten que coincidan las dificultades con el talento, e incluso con las fortalezas del individuo. Como consecuencia, las personas suelen sentirse más comprometidas en el trabajo que en el hogar.” (pág. 257)

Así también, Bárbara Fredrickson hace referencia en su teoría de ampliación y construcción de las emociones positivas, que éstas contribuyen al crecimiento y el desarrollo de la persona también en el campo laboral. La explicación que ofrece Fredrickson es que las emociones negativas limitan el repertorio pensamiento –acción, es decir, una persona que en el campo laboral experimente más emociones negativas (miedo, desesperanza, ansiedad) que positivas estará ofreciendo como respuestas, mayoritariamente, acciones limitadas y aprendidas, sin dar paso a la innovación, por ejemplo. Por el contrario, si experimenta más emociones positivas (alegría) que negativas su repertorio pensamiento –acción estará más vinculado con la creatividad y desarrollo eficaz. De allí

la importancia de propiciar espacios organizacionales adecuados con la finalidad de ofrecer posibilidades que impactan la salud integral del individuo facilitando la consolidación de recursos personales más duraderos. En esta ecuación ganar – ganar tanto la organización como la persona obtiene beneficios.

### **Conclusión:**

Las prácticas para generar bienestar personal y organizacional pasan por mejorar las condiciones laborales (pasando por trabajar los rasgos que caracterizan la cultura organizacional), los recursos personales del colaborador y su forma de afrontar las situaciones adversas que pudieran generar malestar. En este sentido se observa que entre las mejores prácticas para generar bienestar organizacional, hoy se encuentran la tendencia de Recompensa Total y la aplicación de Indagación Apreciativa como fuente para mejorar la visión integral del ser humano y la forma de comunicarse desde lo positivo, trabajando el desarrollo de la apreciatividad como competencia. Ambas prácticas fomentan espacios de mejora y construcción de los espacios laborales con el apoyo decidido de la mayoría de los integrantes de la organización.

También se hará abordaje, en el marco de las mejores prácticas, de algunas experiencias en Empresas Venezolanas a fin de ilustrar las posibilidades y las diferencias entre una y otra.

### **Referentes bibliográficas:**

- Gonzalo H., Carmelo V. (2008). Psicología Positiva Aplicada. Edit. Descleé de Bowuer S.A. España.
- Palací D., Francisco José, (2005). Psicología de la Organización. Pearson Prentice Hall. España.
- Seligman, Martín E. P. (2011) La Auténtica Felicidad. Zeta.España.

