

¿Cómo promover el bienestar en nuestros trabajos a través de la conversación?.....

Aportes de la Psicología Positiva al bienestar en el trabajo

César Yacsirk
cyacsirk@unimet.edu.ve

Aura Marina Valera Morales
auramvalera@gmail.com

Universidad Metropolitana

Resumen 250 palabras

Se ha podido observar cómo el tema del bienestar en las organizaciones se ha convertido en una tendencia, lo que inicia con una manifestación y se reconoce cuando ya es evidente, cuando se convierte en una práctica masiva y cuando ya es posible diferenciar las prácticas anteriores respecto de las nuevas prácticas, entonces, comienza a hablarse, efectivamente, de una “**tendencia**”, eso es lo que representa el estudio de las emociones positivas en los últimos tiempos a través de la Psicología Positiva (estudia las emociones positivas y las fortalezas personales para ofrecer a las personas posibilidades que sean felices, lo que tiene impacto en la salud) y las Organizaciones no han esperado para poner en marcha esfuerzos sostenidos en este sentido.

Martín Seligman, impulsor de esta tendencia, a finales de los 90, logró identificar cinco (5) claves para lograr esta máxima plenitud y convertirla en constante en el ser humano una vez que las hace suyas, estas clave se reconocen con las siglas por su traducción en inglés como “PERMA” y pareciera influyen significativamente en la felicidad.

P – (Positive Emotions) Emociones Positivas: A mayor número de emociones positivas experimentadas durante el día, mayor será nuestro bienestar.

E – (Engagement) Compromiso con la tarea: Está vinculado a la necesidad **de involucrarse de manera positiva** en las actividades del día a día y entrar en lo que se conoce como “**flow**”.

R – (Relationship) Relaciones: El relacionarse es un factor de máxima importancia para el ser humano; a mas relaciones mayor capacidad de interconexión con familiares, amigos, conocidos, lo que está demostrado genera bienestar.

M – (Meaning) Significado: **El pertenecer a algo más grande que uno mismo** es uno de los pasos para el bienestar, tal como ya lo decía A. Maslow en su Teoría de la motivación (Pirámide de las Necesidades) .

A – (Accomplishment) Logro: El lograr, **sentir que se pueden hacer las cosas es uno de los pasos**, asociado a quienes realmente tienen éxito son quienes tienen mayor capacidad de bienestar. **Conseguir, superarse, lograr: a las personas nos gusta conseguir, y no solo referido a cosas materiales.**

Tal como comentaba anteriormente, esta tendencia está presente en las organizaciones en forma clara, éstas tendrán mejores resultados en la medida que la gente que las integra sea capaz de dar lo mejor de sí, sentirse en un ambiente de confianza, donde puedan aprender, alcanzar sus sueños a través de sus logros, donde haya una fuerte red de apoyo e intercambio, donde puedan comunicarse de una forma más efectiva, es decir donde las personas puedan apreciar cómo logran desarrollarse para ser y hacer lo que habían planeado.

En tal sentido el estudio de las organizaciones saludables se cristaliza para dar respuesta científica a qué la determina, por un lado y por el otro, como una razón práctica en tanto que los beneficios sociales y económicos evidenciados en este tipo de organizaciones superan con creces a los evidenciados en organizaciones tóxicas. Su estudio y finalmente, teorización de cómo se logra la construcción y diseño de este tipo de organizaciones se conformarán en generadoras de salud, contribuyendo a la conformación del capital humano, social y psicológico (*) de las Empresas, lo que es un imperativo de los tiempos actuales debido a las presiones y altas exigencias contextuales. Tal ha sido su importancia que se llega al estudio científico de Psicología Organizacional Positiva (PoP) que integra el funcionamiento óptimo de las personas y los grupos en las organizaciones y su gestión efectiva. (**)

¿Cómo llegar a la conformación de una Organización saludable?

La respuesta a esta interrogante va por la vía de invertir esfuerzos de **colaboración, sistemáticos e intencionales** para maximizar el bienestar de los colaboradores y la productividad, para lo cual hay que trabajar en: Elaborar puestos de trabajo bien diseñados, Puestos de trabajo significativos, Ambientes sociales de apoyo, Oportunidades equitativas, Oportunidades accesibles, Desarrollo de carrera y Balance trabajo – vida privada.

De allí que lleguemos a la conclusión que en esta perspectiva existen dos formas de contribuir con el bienestar de las personas en las organizaciones:

- 1) **Recompensa Total:** Es una filosofía, una manera de sentir, pensar y actuar respecto al Colaborador, integra todos los conceptos laborales y humanos.
- 2) **Indagación Apreciativa:** Una forma de comunicarse desde lo positivo.

En cuanto a Recompensa total: **Recompensa Total**, podemos decir que **es una estrategia organizacional, una filosofía de vida**, que explica la utilización de métodos conocidos e innovadores de compensación en forma integral con la finalidad de ofrecer a sus integrantes respuestas a sus necesidades y orientaciones motivacionales. Está basada en las tendencias actuales de gestión de gente en una relación ganar – ganar.

(*)El Capital Psicológico (Refiere el conjunto de factores y procesos que permiten aprender a protegerse y sobrevivir y genera fortalezas personales. (María Martina Casullo).

(**)Salanova, Martínez y Llorens, 2005; Salanova y Schaufeli, 2004

Los elementos que integra Recompensa Total son: **1) Compensación, 2) Beneficios, 3) Conciliación** (circunstancias de entorno, específicamente del mercado laboral, con la estrategia de negocio y las aspiraciones personales), **4) Desempeño y reconocimiento y 5) Desarrollo y oportunidades de carrera.** (WorldatWork, antigua Asociación Americana de Compensación, citado por: Capital Humano en Enero de 2009. IGNACIO MAZO, socio de PeopleMatters).

Por su parte, **Indagación Apreciativa** es una estrategia para lograr mejores resultados organizacionales y mayor satisfacción de sus integrantes a través de la **comunicación. Identifica "lo mejor que ya existe"** para perseguir sueños y posibilidades, e ir hacia "lo que podría ser", convirtiéndose en una búsqueda cooperativa de fortalezas, pasiones y fuerzas vitales que se encuentra dentro de cada sistema y que tiene el potencial de inspirar un cambio positivo.

Ve a las organizaciones como sistemas y lejos de preguntarse ¿Qué está mal aquí? Nos preguntamos: ¿Qué es lo que ha funcionado bien aquí? Y al descubrirlo (Núcleo positivo) nos preguntamos ¿Cómo podemos potenciar eso que ha funcionado bien?.

¿Cómo se aplica?

La metodología implica, apreciar lo bueno a través de indagación positiva, tiene cuatro momentos, se fundamenta en las cuatro (4) "D"

- 1.- **Discovery** (descubrimiento)
- 2.- **Dream** (sueño)
- 3.- **Design** (diseño)
- 4.- **Destiny** (conducción, futuro)

1) Definir áreas de oportunidad, crear un «**Mapa del Núcleo Positivo**» (Descubrimiento); para lo cual: 1.1) Recordar la mejor experiencia de resolución y entrega que han tenido en la organización. 1.2.) ¿Qué es lo que en esta organización ha hecho posible sus momentos de efectividad máxima?, ¿Cuáles son las raíces de nuestra máxima efectividad pasada?. 1.3) Explorar: qué te gustaría ver menos y, qué te gustaría ver más?

2) ¿Cuáles son las posibilidades, expresadas o latentes, que constituyen oportunidades para crear más efectividad aún en el futuro? (Graficar la imagen de futuro en positivo. Sueño).

3) Definir **qué** aspectos se van a mejorar y cuál mecanismo de interacción será el más apropiado para medir avances. (Diseño del Plan de Acción).

4) Puesta en marcha del Plan de Acción (Destino).

Finalmente se puede decir que esta manera de vivir las organizaciones integra: un pensamiento claro para su diseño, pensando en las necesidades humanas, una manera de hacerlo explícito a los seres humanos a través del reconocimiento decidido y una forma de comunicarse desde lo positivo, rescatando lo mejor de las personas y los grupos que las integran.
