

## Conductas prosociales en la organización

### Movimientos sociales

Existen varios elementos que influyen en la generación de una experiencia positiva en el trabajo. Entre ellos destacan las conductas prosociales, el sentido del trabajo, altos niveles de involucramiento, la construcción de una identidad positiva en el trabajo, la presencia de emociones positivas, pasión, inteligencia emocional y el fomento de relaciones positivas en el trabajo.

Hoffman y Haigh (2011) sostienen que los movimientos sociales contribuyen en las organizaciones positivas de dos maneras: (1) **generación de conductas ciudadanas y prosociales de los miembros de la organización** y (2) **definición de su responsabilidad social corporativa**. Dichos movimientos pueden impulsar a las organizaciones a incorporar conductas ciudadanas y prosociales; estas pueden ser un elemento muy importante para orientar la responsabilidad social corporativa. Los activistas presentan las agendas de sus movimientos sociales a las organizaciones formales y estas seleccionan las que son congruentes con sus intereses y valores para integrarlas tanto en la agenda misma del movimiento como dentro de las áreas de trabajo.



Los cambios positivos pueden surgir cuando las personas identifican problemas sociales y deciden buscar soluciones en forma colectiva. Estos problemas son diversos y pueden surgir como conflictos, injusticias y desconfianza (tanto internos como externos a la organización).

Los movimientos sociales pueden influir y crear cambios muy importantes en las organizaciones. Zald, Morrill y Rao (2005) han estudiado la relación entre estos, en lo que ellos llaman conflictos políticos encubiertos en las organizaciones. Hay tres categorías de resultados que podemos considerar:

1. Resultados directos (incluye logros establecidos por activistas internos).
2. Institucionalización de los movimientos sociales.

3. Cambio cultural (los movimientos sociales pueden cambiar la cultura de la organización).

Los movimientos sociales son importantes en las organizaciones positivas debido al involucramiento de los colaboradores en actividades que tienen un impacto en cambios sociales relevantes, ya que se da un reconocimiento a los esfuerzos por lograr cambios significativos en situaciones de conflictos o problemas sociales. La posibilidad de contribuir desde las organizaciones para lograr estos cambios tiene un impacto positivo muy importante en los colaboradores, debido a que incrementa el involucramiento, la confianza y la esperanza de un mejor futuro.

## Organizaciones positivas y sostenibilidad

Desde la perspectiva del florecimiento humano, se puede establecer un paralelismo entre las organizaciones positivas que fomentan el florecimiento humano en tres niveles: (1) **individual**, (2) **de equipo y de la organización** y (3) **la sostenibilidad que busca la posibilidad de florecimiento de la especie humana en el planeta**. Zald, Morrill y Rao (2005) mencionan a Rut Veenhoven, profesor emérito de la Universidad Erasmo de Róterdam y experto en condiciones sociales para la felicidad humana, quien habla de cuatro condiciones internas y externas que pueden afectar la calidad de vida; es decir, el bienestar proviene del individuo y del entorno.



Las condiciones que afectan la calidad de vida son las siguientes:

1. **Habitabilidad del entorno:** condiciones del entorno natural como la contaminación, calentamiento global, degradación de la naturaleza, urbanismo (tomando en cuenta la planeación urbana, sistemas de alcantarillado, distribución de vías de acceso), entre otras. La habitabilidad se asocia con una buena calidad de vida y, aunque no es sinónimo de felicidad, se considera una precondition para la misma.
2. **Capacidad de la persona para vivir:** capacidad que tienen las personas para adaptarse y hacerle frente a las situaciones que les suceden. Dentro de este ámbito, se incluyen los temas de resiliencia, salud personal, el contar con la energía suficiente para llevar a cabo las tareas de la vida diaria, entre otras.
3. **La razón de la vida:** relacionado con el sentido y propósito de vida, así como la contribución de una persona en su medio ambiente, además de la preservación de un orden moral y estético.
4. **El disfrute subjetivo de la vida:** se refiere a bienestar subjetivo, satisfacción de vida o felicidad.

Estas cuatro clasificaciones de calidad de vida están relacionadas entre sí y afectan el nivel subjetivo de la calidad de vida. Del mismo modo, el nivel subjetivo de la calidad de vida afecta la forma de percibir y relacionarse con el entorno. Nuestro nivel de concepción

acerca de la felicidad tiene que ver con aspectos afectivos y cognitivos. Las mediciones de felicidad buscan obtener información de estos tres elementos, las emociones, los pensamientos y los objetos (condiciones reales y medibles).

### Ejemplo de organización positiva vinculada a movimientos sociales y a la sostenibilidad

*KIND*, empresa de barritas nutritivas, comenzó en el año 2004 gracias a la iniciativa de Daniel Lubetzky, un mexicano nacido en 1968. Su padre, sobreviviente del holocausto, atribuyó su supervivencia a actos de generosidad de conocidos y desconocidos, inculcó en su hijo el valor de la generosidad con el poder potencial para determinar la diferencia entre la vida o la muerte. Esta palabra ha guiado sus pasos en la creación de diversas iniciativas que ha desarrollado a lo largo de su vida con el fin de promover actos de generosidad y conciencia que fomentarán el desarrollo social y la resolución de conflictos. Las barritas nutritivas *KIND* conllevan un mensaje de generosidad tanto para el cuerpo físico, por los ingredientes que incorpora, como para el medio ambiente.

Además de la empresa *KIND*, es fundador de *PeaceWorks*, organización enfocada a promover la cooperación entre comunidades árabes e israelíes a través de iniciativas que tienen como objetivo la generación de empleos, ganancias económicas y la búsqueda de la paz. Dichas iniciativas se denominan *Incentives for Peace and Profits* y, a través de sus creaciones, se busca fomentar la coexistencia entre estas comunidades.

Daniel Lubetzky ha recibido varias menciones en revistas como *BusinessWeek*, *Time*, *Advertising Age* y *Entrepreneur*, así como en el *World Economic Forum* y la *Skoll Foundation*.

En su libro *Do the KIND Thing: Think Boundlessly, Work Purposefully, Live Passionately*, Lubetzky comparte los principios que han formado su empresa, los cuales la han llevado a ser exitosa no solo a nivel económico, sino a nivel de reconocimiento social por sus aportaciones para lograr la paz.

Las contribuciones sociales deberían tener un alma, un sentimiento y una sinceridad en su propósito. Las organizaciones son manejadas por seres humanos, lo que nos haría suponer que estas se manejan para hacer de nuestro mundo uno mejor. El problema es que muchos de los modelos de negocios y coyunturas le presentan a la gente una visión de maximización de las ganancias que terminan por causarle daño a la sociedad en general (Zald, Morrill y Rao, 2005).

Para conocer más sobre **las empresas que se dedican a causas sociales**, revisa el siguiente sitio:

Los siguientes enlaces son externos a la Universidad Tecmilenio, al acceder a estos considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.

Daniel Lubetzky. (2022). *Understanding The Tricky Balance When Launching Social Startups*. Recuperado de <https://www.daniellubetzky.com/understanding-the-tricky-balance-when-launching-social-startups/>

## Referencias bibliográficas citadas en esta explicación

- Daniel Lubetzky. (2022). *Understanding The Tricky Balance When Launching Social Startups*. Recuperado de <https://www.daniellubetzky.com/understanding-the-tricky-balance-when-launching-social-startups/>
- Hoffman, A., y Haigh, N. (2011). Sustainability. En K. Cameron y G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Estados Unidos: Oxford University Press.
- TED. (2015, 3 de noviembre). *How We Can Make the World a Better Place by 2030 | Michael Green | TED Talks* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=o08ykAqLOxk>
- Zald, M., Morrill, C., y Rao, H. (2005). The Impact of Social Movements on Organizations: Environment and Responses. En G. Davis, D. McAdam, W. Scott., y M. Zald (Eds), *Social Movements and Organizational Theory*. Estados Unidos: Cambridge University Press.

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

Certificado en Liderazgo positivo

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.