



¿Qué es el bienestar organizacional?

Estrategias para el Bienestar Organizacional



Universidad **Tecmilenio**
Instituto de Ciencias del Bienestar y la Felicidad



Universidad **Tecmilenio**

¿Qué es el bienestar organizacional?

Las organizaciones enfrentan muchos retos, los cuales provienen de diferentes contextos, y afectan a todos los niveles de la organización, incluyendo nuestro trabajo.

Según Winters (2020), a nivel mundial se tienen crisis económicas, movimientos sociales, problemas de educación y de salud, lo que afecta a las organizaciones de tal manera que existen retrasos en sus proyectos, cancelaciones, reducciones de personal y alta rotación. Lo anterior, a su vez, crea un entorno de estrés en los colaboradores y poco involucramiento en las actividades, ya que, en ocasiones, el foco o la perspectiva del trabajo se mira desde el lente de las problemáticas.

Es fácil observar cómo los sistemas organizacionales y los entornos en los que participan los colaboradores influyen en cómo se sienten o actúan mientras trabajan, por esto en los últimos años ha existido un gran interés en crear un sistema en el que existan acciones que promuevan el bienestar y la felicidad de las personas y, con ello, fortalecer los éxitos de las organizaciones.

Tomando en cuenta estas perspectivas, teorías e investigaciones de la psicología positiva, han emergido ramas que se dedican a estudiar el uso de estrategias que promueven el bienestar dentro de la organización en beneficio de todos sus colaboradores.



- La ventaja global de promover este tipo de estrategias y modelos organizacionales no se enfoca en subsistir a las problemáticas, sino en identificar y llevar a cabo lo que les hace bien a las personas, los equipos, las organizaciones y las culturas completas.

Por ello, los principales líderes e investigadores que invierten su tiempo, recursos y esfuerzos en los temas relacionados al bienestar organizacional siempre se preguntan: ¿Cómo puedo crear una cultura organizacional saludable para beneficiar a todos los involucrados?



Mientras intentan responder esta pregunta y todas las cuestiones relacionadas, los investigadores y expertos proponen estrategias que adaptan las teorías y las llevan a la realidad para lograr organizaciones que promuevan el bienestar individual de los colaboradores, su autocuidado y la existencia de un mayor involucramiento. En el bienestar organizacional se tiene el principal propósito de promover el bienestar y la forma en la que las personas ven su trabajo, iniciando con pequeños actos individuales hasta cambiar toda una cultura organizacional.

Aunque cada organización tiene su propio contexto, se necesitan diseñar métodos bajo el enfoque del bienestar que generen un compromiso para que todos lo logren. Se deben explorar los métodos ya probados y adaptarlos a las necesidades de cada organización.

Otra cuestión importante sobre el bienestar organizacional es tener bien identificado cómo se vislumbra una cultura organizacional donde se promueve el bienestar de sus colaboradores. Mary Frances Winters, fundadora y CEO de The Winters Group, Inc., una organización que se dedica a promover el desarrollo organizacional tomando como base la diversidad e inclusión, recomienda promover las acciones y valores que generan un compromiso por mejorar el bienestar en todos los colaboradores de la organización.

Por ello, el bienestar organizacional debe promover el crecimiento personal a través del involucramiento en las actividades del trabajo, aprender a interactuar con los compañeros con dinámicas grupales en donde se tomen en cuenta las opiniones de todos; promover normas, políticas y prácticas que estén alineadas a los modelos del bienestar; y debe tener bien identificados los roles de cada uno de los integrantes en una organización y cómo sus acciones son una influencia para quienes rodean a toda la organización.

Referente a lo anterior, Young y Cookman (2020) proponen que el bienestar organizacional existe cuando hay una conexión entre los valores, el propósito y las prácticas que se llevan a cabo en una organización, por lo que es responsabilidad de los líderes promover una cultura de bienestar dentro de sus propias organizaciones y ser un ejemplo para las demás.

En su investigación Young y Cookman (2020) encontraron que el tema del bienestar organizacional tiene muchos beneficios y debe seguir siendo estudiado, enseñado y aprendido a fondo; que las organizaciones necesitan de cambios estructurados diseñados con cuidado, en donde las políticas y prácticas y la forma en la que conviven sus colaboradores desarrollen salud, bienestar y una organización en bienestar.





La perspectiva de Cameron (2003) menciona que el bienestar organizacional se alcanza cuando los colaboradores de una organización florecen, alcanzan la virtuosidad. Florecer en una organización es un proceso que lleva tiempo y por convicción propia debe existir una parcialidad hacia las acciones positivas en una organización para desarrollar el bienestar en sus colaboradores. Una organización enfocada en encontrar la excelencia humana debe tener un plan con suficiente justificación para estudiar y construir procesos, políticas y valores como una medida para acercar el bienestar en la organización a través del involucramiento, las relaciones interpersonales y el sentido del logro por el trabajo propio dentro de la organización.



Como pudiste ver, existe la necesidad e interés tanto de los académicos como de las organizaciones por encontrar las diferentes estrategias que desarrollen un entorno organizacional positivo. Dicho entorno debe estar basado en políticas y valores organizacionales que promuevan el bienestar de quienes colaboran dentro de la organización para hacerlos más resilientes, involucrados y que puedan florecer obteniendo lo mejor de ellos mismos. Aunque el tema sigue desarrollándose y evolucionando, son indudables los beneficios que se tienen de este tipo de acciones a nivel organizacional en búsqueda de una buena vida para todas las personas.



Referencias

- Cameron, K. S. (2003). *Organizational virtuousness and performance*. *Positive organizational scholarship*, 48, 65.
http://precisionmi.com/Materials/UniveralVirtuesMat/org_virtuousness_and_performance.pdf
- Winters, M. (2020). *Equity and Inclusion: The Roots of Organizational Well-Being*. Recuperado de https://ssir.org/articles/entry/equity_and_inclusion_the_roots_of_organizational_well_being
- Young, G., y Cookman, A. (2020). *Integrating Individual and Organizational Well-Being*. Recuperado de https://ssir.org/articles/entry/integrating_individual_and_organizational_well_being

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN 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 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.