



Mejorando el bienestar organizacional

Estrategias para el Bienestar Organizacional



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



Universidad **Tecmilenio**

Mejorando el bienestar organizacional

Con base en lo que aprendiste en los temas anteriores, los diferentes autores e investigadores expertos en el tema recomiendan sus propias normas, políticas o maneras de aplicar las intervenciones positivas. Su intención es que sus recomendaciones sean utilizadas como herramientas para generar una propia perspectiva según en el entorno organizacional en el que se labore, con el fin de crear las estrategias adecuadas que mejoren el bienestar de la organización, a través de una intervención positiva a nivel individual y organizacional.



Los investigadores del Instituto Tavistock y el centro Healthy Minds iniciaron una investigación en la que dieron apoyo a las organizaciones para observar el bienestar individual y organizacional, con esto los investigadores pudieron identificar cómo atender el bienestar de la organización con una visión más realista. Después de su investigación los mayores aprendizajes fueron:

La misma organización puede fomentar el bienestar organizacional con una intervención positiva que sea integrada a pequeños pasos y gradualmente en sus políticas, formas de comunicación, procedimientos de desarrollo y de trabajo.

- En lugar de utilizar iniciativas y procedimientos generalizados, las organizaciones deberían crear sus propias estrategias que sean más adecuadas a su propia situación.
- Cultivar el sentido de pertenencia para promover la participación en la toma de decisiones y resolución de conflictos.
- Desarrollar la capacidad para reconocer lo que no se hace bien.

- Utilizar la ayuda de un experto en cultura del bienestar organizacional.
- Enfocarse en estilos de liderazgo que promuevan el dialogo y el logro compartido.
- Desarrollar habilidades de consciencia y escucha activa.
- Integrar la misión de la organización con el bienestar.



Murphy, una investigadora reconocida perteneciente al Wellbeing Project, se dedicó a identificar las características de una cultura organizacional en la que el bienestar es apoyado. En su trabajo encontró que (The Wellbeing Project, 2021):

- Debe existir una alineación entre los valores personales y del trabajo.
- Los colaboradores de una organización deben tener tiempo para ellos mismos.
- La comunicación debe utilizarse como un medio para reconocer, celebrar y apoyar a todas las personas que integran la organización.
- La cultura organizacional debe empoderar a las personas para ser proactivos y fomentar la colaboración.
- Se necesitan de líderes que se involucren con sus colaboradores no solo en su trabajo, sino también en el bienestar y las prioridades de la cultura organizacional (en este caso se deben considerar las de una cultura de bienestar organizacional).

En el 2019, Chris White, del Centro para Organizaciones Positivas de la Universidad de Michigan, dio una charla sobre las tres maneras de crear una cultura que obtenga lo mejor de los empleados. Sus ideas y consejos estuvieron basados en las teorías de las organizaciones positivas y la promoción del bienestar organizacional. En dicha plática, White (2019) mencionó lo siguiente:

En una cultura organizacional en la que existe el bienestar organizacional y se enfoca en obtener lo mejor de los colaboradores, no existen las ataduras. Todos los integrantes de la organización pueden hablar sin miedo, pueden dar su opinión sabiendo que la única consecuencia que existirá es que serán escuchados y que lo siguiente será darle una solución a su opinión. A todo esto, White (2019) lo llamó desbloquear la comunicación.

Su segundo descubrimiento es que debe existir un compromiso por parte de todos los involucrados en la solución de la problemática a tratar y que los colaboradores que tienen un interés en obtener algo mejor tendrán un seguimiento hasta poder solucionarlo. Además, agrega el consejo de que, si no se puede llegar a un acuerdo o el consejo no se puede tomar en cuenta por el momento, el compromiso se debe reafirmar, dejando claro que no se ha llegado a un acuerdo, pero el tema seguirá siendo revisado hasta que llegue la solución, la nueva propuesta o el problema haya evolucionado.



- • Al revisar los hallazgos de los expertos en los temas de las intervenciones positivas, existen relaciones importantes en los consejos que nos dan al finalizar todas sus investigaciones. Principalmente, se puede enfatizar que las estrategias de las organizaciones de bienestar no pueden ser impuestas, deben estar acorde con la misión de la organización y dicha misión debe considerar el bienestar de toda la organización. Lo más importante es que la comunicación debe ser verdaderamente abierta, una comunicación en la que todos los integrantes de la organización puedan opinar sin miedo a ser reprendidos, sentirse parte de los cambios importantes al ser escuchados y ver como los que tienen el rol de líder se comprometen a mejorar el bienestar a nivel individual y organizacional.

- De una forma más práctica la Universidad de Berkeley, en California, y su centro interdisciplinario para lugares de trabajo saludables, además de considerar ideas relacionadas a las mencionadas anteriormente, recomiendan este tipo de actividades:

- Para hacer una intervención positiva a nivel individual, recomiendan enfocarse en mejorar la gratitud, promover actos de bondad y practicar las fortalezas de carácter.

- Las actividades que pueden mejorar la gratitud son los diarios de gratitud, la contemplación de agradecimiento y expresar la gratitud con mayor frecuencia.

- La manera de promover los actos de bondad puede lograrse con actos en los que se lleve a cabo la caridad y la cooperación.

- Las fortalezas de carácter pueden practicarse como lo recomienda el instituto VIA, comenzando por reconocer las propias fortalezas de carácter.

Es interesante observar como a quienes les interesa promover el bienestar organizacional, manejan diferentes vocabularios o les dan diferente orden a los consejos. Lo importante es siempre recordar que las estrategias se deben iniciar de forma paulatina y no deben representar ninguna dificultad para quienes se involucrarán en las estrategias de una intervención positiva; deben facilitar la participación, proveer el soporte necesario para seguir con las actividades y siempre deben medir la efectividad del programa o la intervención para saber de qué manera se puede seguir en constante cambio y que las dinámicas de la intervención positiva no se vuelvan tediosas.



Referencias

- Berkeley Center for Healthy Workplaces. (2020). *Workplace Positive Psychology Exercises: An Evidence-Based Guide to Implementation*. Recuperado de <https://healthyworkplaces.berkeley.edu/workplace-positive-psychology-exercises-evidence-based-guide-implementation>
- Cookman, A., y Young, G. (2020). *Integrating Individual and Organizational Well-Being*. Recuperado de https://ssir.org/articles/entry/integrating_individual_and_organizational_well_being
- TEDx Talks. (2019, 15 de abril). *3 ways to create a work culture that brings out the best in employees | Chris White | TEDxAtlanta* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=2y8SA6cLUys>
- The Wellbeing Project. (2021). *Wellbeing inspires welldoing. How changemakers' inner wellbeing influences their work*. Recuperado de http://wellbeing-project.org/wp-content/uploads/2020/03/research_report.pdf



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.