



Herramientas para medir el bienestar organizacional

Estrategias para el Bienestar Organizacional

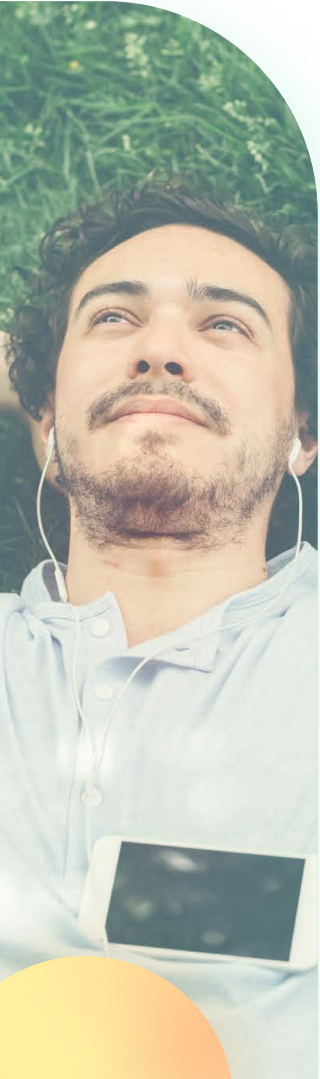


Universidad **Tecmilenio**
Instituto de Ciencias del Bienestar y la Felicidad



Universidad **Tecmilenio**

Herramientas para medir el bienestar organizacional



El economista Nic Marks (2011) comparó la expectativa de vida y la felicidad de las personas para relacionarlo con la medición de la huella de carbono. Con su investigación, logró probar que existe menor huella de carbono en los lugares en los que la felicidad es mayor. Esto podría deberse a que las personas se vuelven menos dependientes de lo material.

Marks utilizó como forma de medición el identificar cómo se siente la persona con el entorno en el que se relacionan, saber que tan satisfechos se sienten con su vida y el tipo de emociones que tienen con mayor constancia, por ejemplo, el entusiasmo o el optimismo. Para el economista, conocer muy bien y entender el bienestar es un elemento importante que considerar cuando se quiere medir el bienestar de las personas, ya que este es un sistema que se compone de varios elementos.

Relacionado a esto, incluso hay quienes recomiendan directamente preguntar si la persona se siente feliz. Para algunos investigadores esto puede ser una forma de hacer una investigación sesgada o imparcial, sin embargo, Cameron (2012) y sus compañeros de la Universidad de Michigan consideran que cuando se quiere observar la virtuosidad, se debe considerar el sentir propio de las personas.

Al finalizar su presentación, Marks (2011) concluyó que los lugares en los que existe mayor bienestar invierten más en su capital social y esto se puede lograr promoviendo la conexión con otras personas. Para ser activo, no es necesario convertirse en un atleta profesional, con una caminata es suficiente. Hacer consciencia con el entorno en el que nos desarrollamos y practicar la caridad. Además, el costo del bienestar no tiene ningún efecto negativo sobre la tierra, por lo que mientras desarrollamos el bienestar, se elimina la huella de carbono.

- Williams y Smith (2018) publicaron una investigación que tuvo como objetivo establecer un proceso para medir el bienestar de la organización en una forma práctica y que utilice pocos recursos en su procedimiento. Dicho proceso consta de cuatro etapas:

En la primera etapa deben identificarse las necesidades de la organización y qué es lo que se quiere medir. Por ejemplo, se deben conocer muy bien los elementos del bienestar y cuáles son sus características. Otra cuestión importante de esta etapa es decidir cómo serán observados los colaboradores de la organización; en su caso Williams y Smith (2018) utilizaron un servicio que facilitara la aplicación de cuestionarios.

Para la segunda etapa, se recomienda representar los elementos que quieren ser medidos con una sola pregunta, ya que, en su experiencia, Williams y Smith (2018) se dieron cuenta que un cuestionario con muchas preguntas normalmente no es contestado o en muchas de las ocasiones las personas no terminan de contestarlo. Por estos motivos, en la primera etapa se debe asegurar muy bien cuáles de los elementos del bienestar se quieren medir, y esto es dictado por el entorno en el que se desempeña la organización.

Muy relacionado a las etapas anteriores, la tercera etapa consiste en saber cuáles aspectos del bienestar serán tomados en cuenta en el cuestionario para declarar que una persona se encuentra en bienestar o no. En sus investigaciones previas, Williams y Smith (2018) descubrieron que, a pesar de que el bienestar tiene muchas características y subcategorías, lo mejor es enfocarse en los aspectos generales, debido a que se evitarían parte de las problemáticas mencionadas anteriormente, los cuestionarios extensos y se asegura que no existirá una duplicación en las mediciones o confusiones.



Por último, la cuarta etapa se refiere a la implementación, en esta debe buscarse que se haga de la forma más práctica posible, además de saber utilizar la información para relacionarla con los procesos cognitivos y emocionales indicados que forman parte del bienestar.

Como ejemplo, Williams y Smith (2018) implementaron un cuestionario muy práctico donde las personas respondían con escalas del 1-10. Cuestionarios tan prácticos como esos, pueden aplicarse con herramientas disponibles que son muy sencillas de utilizar. Al finalizar la implementación, los participantes pudieron ver sus resultados, y de esa forma saber más sobre cómo pueden desarrollar más el elemento del bienestar que tenían con mayor área de oportunidad.

Con base en la visión de los profesionales, es muy importante considerar que el bienestar puede ser medido de formas muy prácticas, especialmente, cuando la intención es entender la situación de bienestar de los demás. También como Marks lo deja claro en su trabajo, la medición de bienestar y el bienestar de todas las personas en general no tiene ningún costo. Asimismo, Williams y Smith (2018) presentan una forma muy práctica de medir el bienestar en las personas dentro de una organización. Dicha forma la utilizaron en una investigación científica en la que comprobaron que su método práctico y de poca necesidad de recursos sí es posible. Lo más importante es conocer los elementos del bienestar e identificar cuáles quieren ser medidos, con el fin de que sean los más adecuados al contexto en el que se desempeña la organización. Es importante recordar que la mejor manera de hacer las intervenciones positivas más dinámicas es midiendo el propio involucramiento de los participantes en las actividades relacionadas al desarrollo del bienestar en la organización.





Referencias

- Cameron, K. (2012). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. Estados Unidos: Berrett-Koehler Publishers.
- TEDx Talks. (2011, 25 de mayo). *TEDxTallinn - Nic Marks - How to Measure Well-being* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=KbPeB-tKR3Q>
- Williams, G., y Smith, A. (2018). A practical method of predicting wellbeing at work: the Wellbeing Process Tool. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(2).

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.