



¿Qué es una organización positiva?

Organizaciones Positivas

¿Qué es una organización positiva?

Existen diferentes tipos de organizaciones; públicas, privadas, sin fines de lucro, que a su vez tienen diferentes tamaños; micro, pequeña, mediana y grande. Cada una de las organizaciones tiene sus propias visiones y misiones enfocadas en tener resultados deseables que giran en torno a mejorar la productividad. Sin embargo, existen investigadores que proponen que para lograr que una organización sea mejor deben tener un enfoque positivo.

Con base en los fundamentos científicos de la Psicología positiva, los investigadores exploraron los usos y las medidas dentro de las organizaciones y probaron que; efectivamente, los fundamentos de la Psicología positiva pueden ser aplicados en las organizaciones con resultados que benefician a todos sus integrantes, los grupos de interés de las organizaciones y con ello la misma organización.

Cada investigador ha realizado diferentes pruebas y han aportado sus propios modelos con un enfoque positivo que pueden ser aplicados en las organizaciones. Por ejemplo, Lupano y Castro (2016), se enfocaron en identificar organizaciones que quieren mejorar la salud y el bienestar del entorno en el que se desenvuelven sus propios colaboradores.

Siguiendo la rama de la Psicología Organizacional Positiva, propuesta por Kim Cameron, Lupano y Castro (2016) observaron los perfiles de las organizaciones positivas para identificar qué se necesita para transformar a una organización tradicional en una positiva.



- La diferencia de los estudios tradicionales es que estos se enfocan en condiciones negativas, sus consecuencias y cómo tratar de cubrirlas. Sin embargo, el estudio de las organizaciones positivas se enfoca en identificar los elementos que aportan al bienestar y la felicidad de las personas dentro del mismo clima laboral.

Según Lupano y Castro (2016), las organizaciones positivas son organizaciones que utilizan estrategias que siguen el enfoque positivo tanto en las personas como en el entorno de la propia organización.

Esto quiere decir que, en una organización en la que se aporta al bienestar y la felicidad de sus colaboradores a través del clima laboral, se puede considerar una organización positiva. Este tipo de organizaciones logran resultados satisfactorios y rentables a través del incremento y sostenimiento del bienestar.

Sus resultados rentables suceden ya que, en un entorno desarrollado a través de las prácticas del bienestar, aportan al propósito de vida, su dignidad, motivación e involucramiento en sus tareas de trabajo, proyectos personales y la misión de toda la organización.





Lupano y Castro (2016) recomiendan que las organizaciones positivas deben considerar los aspectos individuales, pero también debe existir una orientación hacia lo positivo y el bienestar a un nivel organizacional. Después de observar las organizaciones positivas Lupano y Castro (2016) identificaron las virtudes que una organización positiva debe involucrar en sus misiones:

- Propósito de vida.
- Seguridad.
- Justicia.
- Humanidad.
- Dignidad.

Y estas virtudes a su vez tienen la posibilidad de desarrollarse bajo dos tipos de estrategias; la amplificación y la amortiguación. La amplificación, se trata sobre incrementar los niveles de emociones positivas en los colaboradores a través de prácticas como mejorar el capital social; es decir las relaciones sociales en el entorno laboral y el altruismo; y respecto a la amortiguación, se trata de desarrollar habilidades en los colaboradores que los haga más resilientes y solidarios.

Por otro lado, Di Fabio (2017) define a las organizaciones positivas como organizaciones saludables en las que la cultura, el clima y las prácticas generan un entorno que facilita el bienestar en sus colaboradores y aporta a la efectividad de la organización.

Di Fabio (2017) considera que las organizaciones positivas, deben desarrollar y aplicar recursos del bienestar en sus colaboradores; y que, el bienestar de los colaboradores debe ser parte de los criterios para reconocer el éxito de la organización.

- Utilizando a Seligman (2002) como referencia, Di Fabio (2017) identifica que el bienestar de la organización debe incluir los niveles individuales, grupales, organizacionales e interorganizacionales, con intervenciones que mejoren el bienestar de los colaboradores, promuevan la comunicación y la colaboración de los equipos de trabajo, estén abiertos a los nuevos retos que hagan de la organización más resiliente y amplíen los límites haciéndolos más fluidos a través de la relación saludable con otras organizaciones.

Después de revisar ambas perspectivas y las ramas de los investigadores más reconocidos en el tema, se puede notar puntos muy importantes que las organizaciones han utilizado cómo fundamento para hacer que sus organizaciones se integren a este tipo de prácticas positivas.

Por lo tanto, las organizaciones positivas, organizaciones que se preocupan por el bienestar de todos los involucrados en todos sus niveles y entornos en los que tienen participación, deben buscar el bienestar de sus colaboradores, siguiendo como referencia misiones con una desviación virtuosa que genera colaboradores más involucrados y más motivados; que, como resultado, hará de la organización más eficiente y con mejores relaciones interorganizacionales.





Referencias

- Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. Recuperado de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Lupano, M., y Castro, A. (2016). Perfiles de organizaciones positivas: análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado. *Escritos de Psicología (Internet)*, 9(2). Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092016000200001

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.