



# Culturas de Bienestar Organizacional

Organizaciones Positivas

## Culturas de bienestar organizacional

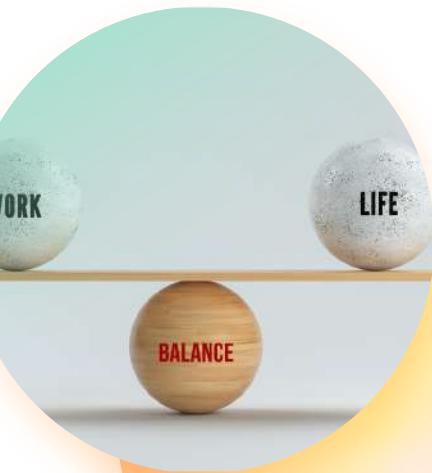
Las organizaciones están conformadas por personas con hábitos, normas sociales y valores que se viven y comparten con quienes conviven. Dentro de una organización, se vuelve una red en la que todos los colaboradores interactúan regidos por intereses propios, metas en común, las medidas de la organización; todo el conjunto de esto es lo que conforma una cultura organizacional. Una cultura organizacional puede ser entendida como los principios, normas y valores que se viven dentro de una organización. El objetivo de las organizaciones positivas debe ser integrar o desarrollar una cultura organizacional en la que el bienestar sea tomado en cuenta en todos los aspectos, tanto físico, relacional y de desempeño.

Para esto es necesario seguir una serie de acciones conocidas por los expertos en el tema como prácticas saludables. Cuando las organizaciones desarrollan su cultura organizacional alrededor de este tipo de prácticas saludables, y con la medida que hacen mayor uso de ellas, es una manera de acercarse al bienestar y con ello crear un entorno o cultura organizacionales con bienestar organizacional (Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012).

Las prácticas saludables también son parte de los elementos del modelo HERO.



Para el desarrollo de organizaciones positivas, específicamente sobre las prácticas saludables, es muy importante que para que sean efectivas, todos los participantes involucrados en este tipo de prácticas lo hagan por su propia voluntad, tengan una motivación para lograrlo. Una vez que la percepción de las prácticas saludables es aceptada por los colaboradores y relacionada con parte de una cultura de bienestar, los mismos colaboradores serán capaces de experimentar niveles altos de bienestar, tener actitudes positivas hacia la organización; y con ello, el desempeño de la organización mejora, ya que hay un mayor involucramiento, se pone en práctica la ciudadanía global y hay un bajo nivel de estrés (Alfes, Shantz y Truss, 2012).



Como parte de los recursos y prácticas organizacionales que considera el modelo HERO, se deben de incluir prácticas saludables para cumplir con la meta de conciliación entre el trabajo y la familia, esto se puede lograr incrementando la flexibilidad laboral; considerando el horario y el lugar de trabajo. También, otra práctica saludable relacionada a esta meta es la recomendación de que las organizaciones tengan beneficios para el cuidado de los hijos de los colaboradores; como guarderías, cubrir el costo de las guarderías o cubrir el cuidado de familiares como personas mayores o con condiciones médicas (Cifre y Salanova, 2004).

Según Cifre y Salanova (2004), otra de las metas que se deben de cubrir dentro del modelo HERO es la prevención del mobbing. Para cubrir esta meta, se recomienda construir sistemas de prevención, tener asignados protocolos de acción frente al acoso psicológico, capacitar a los colaboradores para solucionar conflictos con un enfoque positivo y promover las conductas positivas.

Según el modelo HERO, otra de las metas que deben de cubrir las organizaciones positivas, es desarrollar las habilidades y carrera de sus colaboradores. Para lograr esto, las organizaciones deben promover las habilidades y desarrollo de sus colaboradores, actualizando sus conocimientos, ofreciendo mayor seguridad laboral y encontrar las maneras en la que los propios colaboradores pongan en práctica sus propias ideas para volverse más innovadores (Cifre y Salanova, 2004).




- Para cumplir con la meta relacionada a los programas de salud laboral, se deben poner en práctica programas de bienestar físico y psicológico con la intención principal de reducir el estrés y promover la salud en el lugar de trabajo. En las organizaciones positivas más saludables, se tienen horarios flexibles en los que los colaboradores pueden utilizar su tiempo para ejercitarse, tener máquinas expendedoras con snacks saludables y se incentiva la participación en eventos de bienestar dentro de la misma organización (Cifre y Salanova, 2004).



La equidad percibida y justicia organizacional se puede lograr garantizando la transparencia en los procesos mediante la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o con retribuciones justas que aseguren el bienestar psicológico entre sus colaboradores; esto previenen los conflictos relativos causados por las injusticias percibidas entre los mismos colaboradores de la organización (Cifre y Salanova, 2004).

La comunicación e información general, puede mejorar considerando los elementos de la comunicación organizacional en donde exista una buena comunicación interna y mejorar la comunicación externa, es decir crear una referencia positiva de imagen pública de la organización. Esto permite que los colaboradores de la organización conozcan sobre las implicaciones de su propio trabajo, mejorar el involucramiento para seguir la visión, misión y valores organizacionales y conocer sobre cómo se evalúa su desempeño (Cifre y Salanova, 2004).



Por último, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se debe cubrir con un conjunto de actividades y compromisos legales y éticos, con alcances nacionales e internacionales con el objetivo de tener impacto positivo y saludable en lo social, laboral, medio ambiente y derechos humanos. Las prácticas de RSE deben hacerse alrededor de beneficiar tanto a las comunidades como a la misma organización con actividades como, reciclaje, becas de estudios y patrocinios para mejorar la cultura positiva de la organización y su reputación (Cifre y Salanova, 2008).

Es importante saber que, las prácticas organizacionales son un reflejo de lo que se vive dentro de la misma organización desde el nivel individual, grupal y organizacional; que las estrategias y políticas exitosas van más allá del beneficio de la organización como una entidad. El beneficio de una organización positiva es el nivel de impacto que tiene sobre las personas y la sociedad a donde sus acciones llegan.





## Referencias

- Alfes, K., Shantz, A. & Truss, C. (2012). The link between perceived HRM practices, performance and well-being: The moderating effect of trust in the employer. *Human Resource Management Journal*, 22(4).
- Cifre, E. y Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida laboral. *Estudios Financieros*, 259.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, I.M. (2012). We Need a Hero! Towards a Validation of the Healthy & Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6).

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.