

Organizaciones Positivas, Aproximaciones

Positive Organizations, Approaches

Juan Manuel Chávez Escobedo¹

Angélica Reyes Mendoza²

Heriberto Gerardo Martínez De León³

Resumen. En la actualidad las organizaciones empresariales, institucionales y gubernamentales se enfrentan a cambios constantes en los mercados, países y preferencias de los consumidores, así como electores informados y activos en diversos países, esto puede generar tensión a los trabajadores en sus ámbitos laborales por lo que para las personas es importante encontrar distintas formas para enfrentar los retos contemporáneos y la investigación científica aporta elementos innovadores para aportar conocimiento que apoye este propósito de mejorar las condiciones para los trabajadores y la sociedad en general.

Palabras Clave. Organizaciones Positivas, Felicidad, Bienestar.

Abstract. Currently, business, institutional and government organizations face constant changes in markets, countries and consumer preferences, as well as informed and active voters in various countries, this can generate tension for workers in their work environments, which is why It is important for people to find different ways to face contemporary challenges and scientific research provides innovative elements to provide knowledge that supports this purpose of improving conditions for workers and society in general.

Keywords. Positive Organizations, Happiness, Wellbeing.

Introducción

Las organizaciones son sin duda entes vivos que gracias a su personal avanzan, crecen, se consolidan o también pueden sucumbir ante las adversidades y los cambios drásticos en el entorno, por ello los estudios empresariales y organizacionales son pertinentes, necesarios y útiles a la sociedad.

En este ámbito las organizaciones positivas son aquellas que hacen esfuerzos para que sus empleados gocen de bienestar a través de diversas acciones que lleguen

también a los líderes organizacionales, accionistas y desde luego a la totalidad de los empleados.

Aspectos que las organizaciones positivas toman en cuenta son por ejemplo las condiciones laborales, clima organizacional, motivación, felicidad entre otros, en este humilde trabajo se abordarán estos tópicos para ilustrar la temática mencionada y contemporánea de organizaciones positivas.



Fuente: Asesorías Psicológicas (2023)

Metodología

El paradigma en el que está circunscrito el presente artículo es cualitativo, se pretende “describir, comprender e interpretar fenómenos, a través de percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes para que el investigador se forme creencias propias sobre el fenómeno” (Sampieri, 2014).

Desarrollo

Las organizaciones positivas son organizaciones que realizan acciones en beneficio de sus empleados, presentan ciertas características tales como:

- Tener una visión compartida clara



Fuente: Prezi (2023)

La Visión compartida clara se refiere a que la organización tenga definido el rumbo que desea tomar y que este rumbo sea claro, pertinente y positivo, que esa visión sea un anhelo por realizar que permea a todos los niveles de la organización, que los empleados la conozcan y la hagan suya para lograr el éxito.

La visión compartida se da cuando todos los miembros de la organización poseen una imagen similar, le interesa que esta sea equitativa, de todos y para todos.

- Liderazgo influyente en los empleados para que trabajen en la visión compartida

El liderazgo es un tópico relevante en el ámbito organizacional, es eminentemente social, ya que no hay líder y seguidores sin una construcción social donde se conviva de una u otra forma, existen diversas teorías del liderazgo que dan información sobre este tema, aquí nos enfocamos a un liderazgo influyente, y es

que por lo regular se puede decir que todo liderazgo es influyente, sin embargo al realizar un análisis se puede observar en la sociedad por ejemplo el tópico de “líder de opinión” y resulta que no influyen sus opiniones en la población, aunque tengan miles de seguidores en las redes sociales, entonces hay que tener cuidado con las métricas digitales, y se debe analizar con más detenimiento la información y en este caso combinar las mediciones en diversas modalidades además de lo digital, es entonces que el liderazgo influyente es aquel que verdaderamente “influye” en los demás para inspirarlos, guiarlos y acompañarlos a conseguir una meta, en este caso el líder influyente en la organización positiva los guía, inspira, enseña, comparte la visión y los impulsa a que la adopten como propia para lograrla con éxito.



Fuente: TotalPass (2023)

- Dar el reconocimiento al recurso humano como una práctica cotidiana que genera valor

Cuando se reconoce a la otra persona como tal se ejerce una acción de respeto, se reconoce una vida social, es decir el reconocimiento al otro lleva implícito el hecho de que “no se está solo” y es en este sentido que debemos estimular el trato respetuoso, afectivo y asertivo con los demás para que el engranaje organizacional funcione a la perfección dando resultados positivos como alto rendimiento laboral, disminución de conflictos, aumento en las ganancias, reducción de accidentes laborales por mencionar algunos.

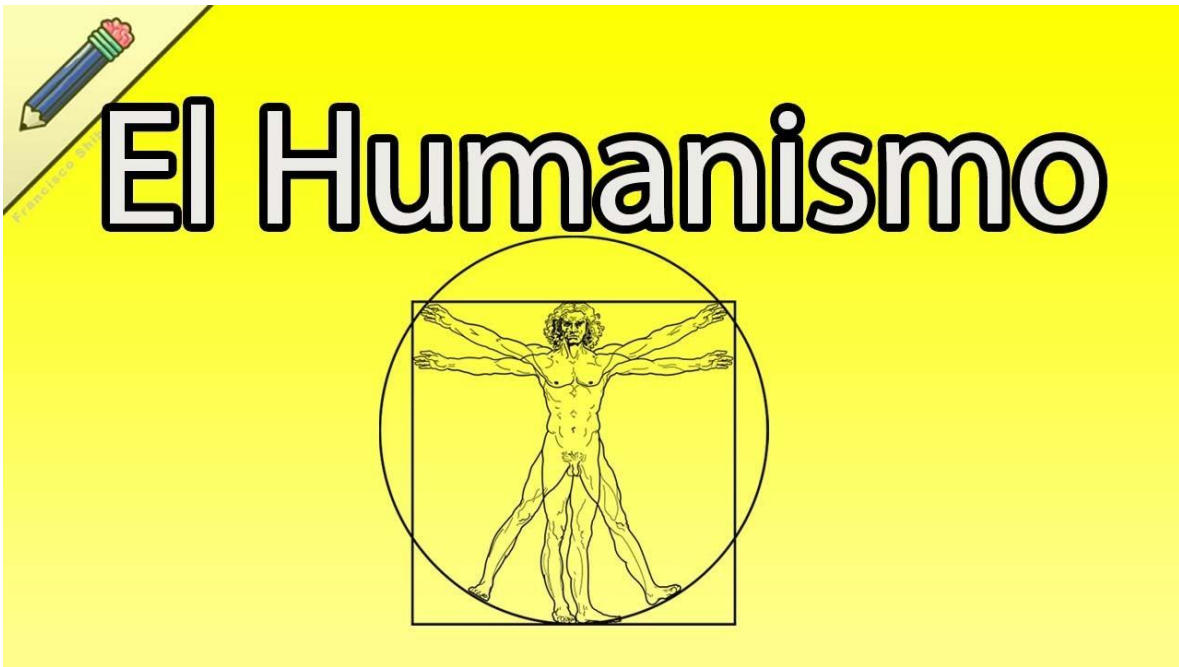
Reconocer al otro es reconocer nuestra propia existencia en “sociedad”.



Fuente: Luccademia (2023)

- Tener una política humanista para la atracción del talento humano, retenerlo, desarrollarlo, motivarlo y cuidar su salud como practica laboral.

Es elemental que en los procesos de recursos humanos se tenga una consciencia social, es decir que se tome en cuenta a las personas con sus habilidades, destrezas, conocimientos y desde luego con su inteligencia emocional para que se lleve a cabo un proceso con un sentido humano, trascendente y “positivo”.



Fuente: Morena Chiapas (2023)

- Se genera valor sostenible y responsable.

Es muy importante poder generar valor para la sociedad con las acciones organizacionales y éstas deben estar alineadas con la sostenibilidad responsable, el cuidado del medio ambiente es responsabilidad de todos, si no existen recursos naturales simple y sencillamente los humanos dejan de existir, es menester de una organización positiva ser respetuosa con el entorno natural y humano para lograr un desarrollo social y ecológico propicio para un éxito duradero.



Fuente: Revista Limpiezas (2023)

Las organizaciones deben evitar prácticas negativas para ser consideradas como “positivas”, algunas de las prácticas a evitar son:

- Permanecer en el pasado, es decir no generar nuevas estrategias por miedo al cambio o simplemente por comodidad.
- No valorar el talento humano
- No contar con planes de desarrollo para el personal
- No tener un sistema de servicio al cliente
- Carecer de un sistema de comunicación asertiva
- Tener prácticas no sustentables, entre otras.

Las organizaciones como entes vivos son complejas, es en esa complejidad y dinámica que se deben dar situaciones “felices” que provoquen en los empleados

las ganas de ir a trabajar día a día, para ello es importante familiarizarse con la cultura de los empleados, por ejemplo en diversas empresas existe una capilla donde los empleados rezan en su tiempo de descanso o bien cuando salen del trabajo dedican 5 minutos a orar en la capilla, esto les provoca “una sensación feliz” , se sienten respetados en sus creencias, parte de la organización, a alguno de los autores le recuerda que cuando llegaba a una empresa en la que laboro de capital alemán, le proporcionaba felicidad pasar por la capilla antes de llegar a la estación de trabajo, los seres humanos somos también cambiantes, sin embargo en nuestro ser existen impregnados ciertos valores, costumbres y estilos de vida por mencionar algunas características que nos van definiendo, es en ese constante estudio del empleo que se pueden ejercer acciones organizacionales positivas.

Tópicos relacionados con las organizaciones positivas que van de la mano son: Felicidad, bienestar, inteligencia emocional, motivación, psicología positiva, entre otros, al abundar sobre estos temas en las organizaciones se están realizando también acciones que involucran a “organizaciones positivas” y que seguramente afectarán el clima organizacional, esta tarea es algo compleja pero necesaria para un desarrollo óptimo organizacional.

Las organizaciones positivas deben colaborar en sus acciones con el desarrollo armónico de la comunidad planetaria y estar alineados con los objetivos de desarrollo sostenible como trabajo decente y crecimiento económico, producción y consumo responsable, acciones por el clima, entre otros, ya que es de suma importancia para un desarrollo que nos permita vivir en armonía.

Comentarios Finales

El ser humano integral debe contemplar desde su formación los aspectos espirituales, emocionales, intelectuales y físicos, estos a su vez se deben estudiar en las investigaciones organizacionales para poder entender de mejor manera a los trabajadores y con dicha información, trabajar en métodos de trabajo acordes a la naturaleza humana.

Hace tiempo tuvimos la oportunidad de conversar con un grupo de médicos que nos decían que en materia de salud existen condiciones en las organizaciones que pueden apoyar a los empleados a tener buena salud si estas son “positivas” y que existen condiciones adversas también cuando las organizaciones son negativas e incluso “tóxicas”, entre las aseveraciones que comentaron fueron enfermedades que se agravan con condiciones estresantes en la organización como cáncer, colitis, cefaleas, migrañas, ansiedad, sordera, alta presión, diabetes, entre otras, y es que es lógico, puesto que los seres humanos somos un sistema abierto que recibimos estímulos del exterior y reaccionamos a ello, en México la Ley indica que debemos laborar 8 horas diarias, por tanto al menos una tercera parte del día estamos “viviendo en el ámbito laboral”, por ello la importancia de “acciones positivas organizacionales”, estas coadyuvan al cuidado del recurso humano, estimulan su productividad y su lealtad para un beneficio compartido entre empleados y organización, así como de la sociedad en general.

Bibliografía

Bernal Torres, César. (2016). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson.

Goleman, Daniel. (1995) La Inteligencia Emocional. España: Kairós.

Sampieri H. Roberto et al. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Tapia, Alejandro et al. (2017). Psicología Positiva. México: Trillas.

Fuente Consultada el 2 de noviembre de 2023 disponible en:

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

Fuente Consultada el 3 de noviembre de 2023 disponible en:

<https://www.gestiopolis.com/la-vision-compartida-en-la-empresa/>

Fuente Consultada el 4 de noviembre de 2023 disponible en:

<https://www.mpi.org/chapters/caribe-mexicano/sustentabilidad>

Fuente Consultada el 5 de noviembre de 2023 disponible en:

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3053/3043>

Sobre los autores

- Dr. Juan Manuel Chávez Escobedo Es Maestro Investigador en la Universidad Autónoma de Nuevo León en la Facultad de Contaduría Pública y Administración.
- Dra. Angélica Reyes Mendoza Es Maestra Investigadora en la Universidad Autónoma de Baja California en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales.
- Dr. Heriberto Gerardo Martínez De León Es Maestro Investigador en la Universidad Autónoma de Nuevo León, en la Facultad de Contaduría Pública y Administración.