

Crear organizaciones saludables y ser agentes de cambio comenzando por uno mismo

≡ Crear organizaciones saludables y ser agentes de cambio comenzando por uno mismo

≡ Referencias

≡ Revisión del módulo

Crear organizaciones saludables y ser agentes de cambio comenzando por uno mismo

Hemos hecho un recorrido con foco en el bienestar subjetivo. Partimos del hecho de que, como individuos, tenemos la responsabilidad de hacer cosas para alcanzar el bienestar, y desmitificamos que se trate de una práctica superficial o negacionista de problemas; por el contrario, hemos identificado variables claves que contribuyen al bienestar. El estudio del bienestar constituye una ciencia aplicada a personas y organizaciones que se vale de los aportes de la psicología positiva.

Ahora miraremos algunas consideraciones de lo que implica pensar en organizaciones saludables y comprometernos para construirlas.

Una organización sana y plena incluye la práctica de políticas que promuevan el bienestar de sus empleados. La proporción de bienestar es importante: no es lo mismo, en una escala de 0 a 10, tener 1 que tener 5, o tener 8, o 10. Hoy sabemos que, a mayor bienestar positivo percibido, las empresas poseen mejor producción, rendimiento y crecimiento creativo disponible. También se reducen dificultades tradicionales relacionadas con los recursos humanos: desde el mal clima, ausentismos, violencias, falta de involucramiento o falta de compromiso, solicitudes de licencias, altos niveles de rotación, etc.

Veamos un listado de cuáles son los problemas más frecuentes en las organizaciones de cara a la salud mental de los trabajadores.

Figura 1: Problemas frecuentes en las organizaciones



Fuente: Salanova, M. (2020). Imagen sin título sobre problemas frecuentes en las organizaciones. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=iZrhyV7Wmrl>

Las mediciones del mundo actual indican que, a mayor esfuerzo por trabajar las fortalezas de las personas en una organización, se da menor burnout y menos enfermedades mentales que derivan en pedidos de licencias, en errores, etc. Por esto se concluye que propiciar fortalezas para abordar las

problemáticas cotidianas favorece el *engagement* (compromiso o implicancia) y, por lo tanto, favorece un mejor desempeño

Figura 2: El poder de lo positivo



Fuente: Salanova, M. (2020). Imagen sin título sobre el poder de lo positivo. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=iZrhyV7Wmrl>.

Artículo: Análisis factorial



Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional.pdf

181.1 KB



Fuente: Molero Alonso, F.; Recio Saboya, P.; Cuadrado Guirado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, (22)3, pp. 495-501.

Tal como hemos visto en lecturas anteriores, la implicancia en el bienestar es una responsabilidad individual en primer grado. Sin embargo, cuando nos vinculamos con otros, nuestros comportamientos son diferentes. Basta revisar, por ejemplo, una reunión familiar en la que, si reina plena confianza, solemos mostrarnos tal y como somos y también replicar costumbres instaladas, pero cuando regresamos a nuestra intimidad (si vivimos solos o tenemos pareja) el comportamiento suele reajustarse a una nueva dinámica de interrelación. En las organizaciones, algunas normas y costumbres que conforman la cultura organizacional configuran lo que se establece como posible o no.

Las organizaciones enfocadas en las personas y la profesionalización de los procesos eficientes y efectivos logran mucho más cuando se ejercen estilos de liderazgos inspiracionales; no ocurre lo mismo con aquellos liderazgos más tradicionales o transaccionales. Los resultados de aplicar liderazgos positivos favorece que las personas desarrollen más efectivamente sus potenciales.

Artículo: Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo



Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo.pdf

443.8 KB



Fuente: Llorens Gumbau, S., Salanova Soria, M. y Losilla Sorribes, J.(2019). Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo. Un estudio de caso en una empresa de construcción. *Directivos Construcción*. pp.48-56

En muchos casos, la tendencia a pensar que podemos hacer poco para modificar lo que nos desagrade en organizaciones de cualquier tipo suele desalentar las posibilidades de cambio, ya que se piensa que solo aquellos que poseen poder efectivo son capaces de realizar modificaciones. Esto produce paulatinamente una anestesia emocional que nos limita a repetir conductas cínicas, inclusive un agotamiento y desmotivación personal.

Aprender sobre nosotros mismos es una forma de identificar distinciones que nos habiliten a poder intervenir primero en lo individual y, luego, en lo sistémico, para procurar cambios duraderos, saludables y efectivos. Ello depende también de las personas que conforman el sistema organizacional: el sistema es, en última instancia, el resultado de la interacción de las personas que lo componen.

¿Cómo sacamos el mejor provecho de ser como somos?

En infinitas oportunidades hemos condicionado nuestras posibilidades de cambio por relacionarlas a la forma particular de ser que somos, a nuestro carácter. Decimos que una persona tiene mucho carácter, o que otra persona tiene buen carácter. Sin embargo, el carácter guarda mucho más de lo que vemos, ya que contiene muchos rasgos: el sentido del humor, la integridad, la confianza, la moderación, la responsabilidad, el respeto. La combinación de nuestras virtudes y defectos es lo que conforma nuestro carácter.

La realidad es que, en esta época, tenemos el privilegio de vivir. Además, la ciencia nos arroja luz, con datos, y verifica nuestras intuiciones. Los seres humanos poseemos en potencia todas las virtudes humanas, esto quiere decir que necesitamos desarrollarlas; eso dependerá de nuestra experiencia, trayectorias, etc. Así se desarrollarán unas más que otras, de acuerdo a lo que hagamos.

En general, todos los seres humanos poseemos alrededor de 4 o 5 virtudes mejor trabajadas: a ellas las llamamos fortalezas del carácter y son las virtudes que más nos describen. Si alguien nos describiera, de alguna manera revelaría estas virtudes más fuertes. Así como tenemos esos rasgos más fuertes, también tenemos 2 o 3 rasgos que es más necesario trabajar: nuestros defectos; todos los tenemos y son los actores principales de nuestros problemas en la vida.

Así se conforma nuestro carácter. Cuando una persona tiene muchas fortalezas desarrolladas y pocos defectos, entonces decimos que posee un buen carácter.

Para lograr este desarrollo es necesario conocernos a nosotros mismos. Como dijo Aristóteles, es importante conocerse a sí mismo pues, de lo contrario, seremos desconocidos en nuestro propio cuerpo.

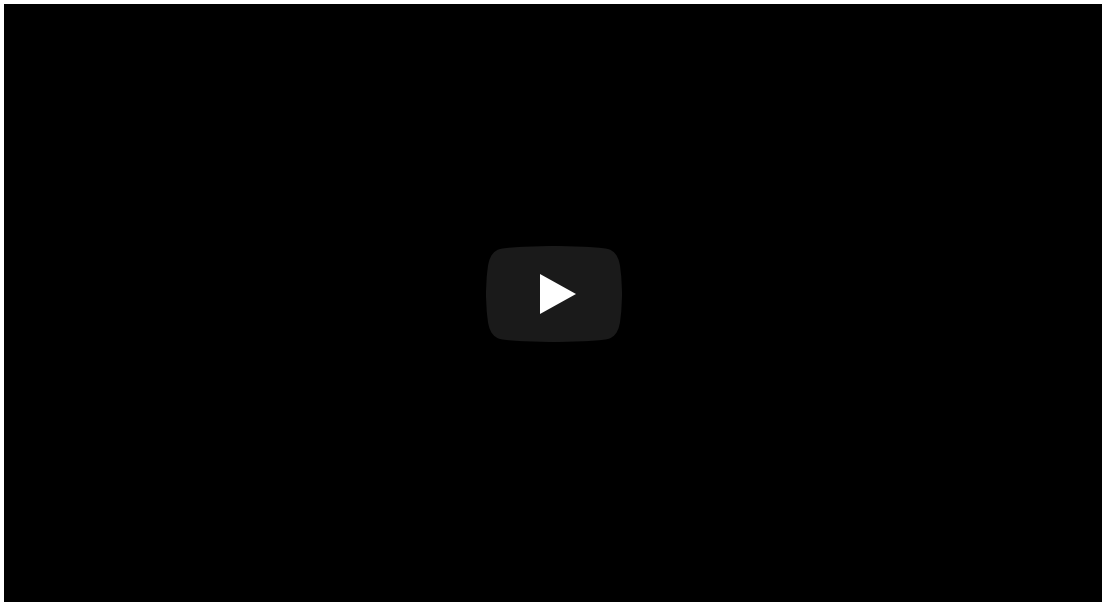
Para devenir un agente de cambio es importante concentrarse en uno mismo para producir los mejores frutos individuales, de manera que el intercambio con otros dé como resultado una interacción virtuosa. Luego devendrán aprendizajes de técnicas y herramientas que nos ayudarán a alcanzar mayor o menor impacto en lo que emprendamos. **Descubrir** quiénes somos es **comprender** quienes somos y, por lo tanto, saber qué propósito tenemos.

Aprender de nosotros mismos para diseñar en quién queremos convertirnos: ese es realmente el desafío que afrontamos.

Si los individuos emprendemos mejoras en nosotros mismos, entonces la sociedad se vuelve mejor. Hoy sabemos que la plasticidad neuronal nos permite aprender y cambiar, hasta que morimos.

Video 1: Plasticidad neuronal





Fuente: TeHasPreguntado [usuario] (6 de abril de 2018). *¿Qué es la Plasticidad Cerebral?* [archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=97y5q1frtsg&ab_channel=TeHasPreguntado.

CONTINUAR

Referencias

Dra. Marisa Salanova [usuario] (26 de noviembre de 2020). *Intervenciones psicológicas positivas en organizaciones saludables*. [archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=iZrhyV7Wmrl>.

TeHasPreguntado [usuario] (6 de abril de 2018). *¿Qué es la Plasticidad Cerebral?* [archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=97y5q1frtsg&ab_channel=TeHasPreguntado.

CONTINUAR

Revisión del módulo

Hasta acá aprendimos

La construcción del bienestar personal y profesional

Si pensamos en la construcción del bienestar, nos acercamos a la idea de que es posible trabajar de manera orientada en el bienestar personal y posiblemente también en lo que conocemos como “buscar la felicidad”. El término felicidad nos remite a un sentir que asocia experiencias, juicios, creencias y aprendizajes alrededor de lo que conocemos.

Con la posibilidad de trabajar en la construcción del bienestar personal, es posible entonces organizar esfuerzos orientados a mejorar también el bienestar en las organizaciones; es decir, el bienestar impacta en el dominio del trabajo.

Introducción al modelo PERMA

Hemos desarrollado una mirada introductoria sobre algunas inquietudes sobre lo que postulamos como bienestar subjetivo, o felicidad. También hemos dicho que la psicología ha incorporado a su disciplina una mirada positiva, con énfasis no solo en mitigar males y trastornos mentales (aliviando muchos de ellos). Pero además de la psicología, también un número importante de disciplinas actuales se han ocupado de pensar en la forma de seres humanos que somos. Sobre todo, se sostiene una mirada atenta a propiciar el bienestar. A título personal, hace dos décadas emprendí el desafío de pensar en las cosas que nos hacen bien y potencian nuestro desarrollo o florecer personal.

De lo desarrollado en materia de bienestar, haremos foco en los aportes del modelo PERMA creado por Martin Seligman quien es considerado el padre de la psicología positiva. Sus aportes nos permiten

descubrir no tanto una definición de felicidad o de bienestar subjetivo (individual o colectivo), sino las variables implicadas en el bienestar en términos propios de la psicología.

El foco está puesto en identificar con énfasis aquellas cualidades positivas o potencialidades (fortalezas) humanas. Identificar experiencias positivas, rasgos positivos individuales, institucionales y de organizaciones, que generan ecosistemas de bienestar.

Ecosistema de bienestar Siglo 21

Todos buscamos una vida mejor. Si pudiéramos imaginar un mundo que nos ofrezca una vida sana y plena, con ingresos suficientes y dignos, con acceso al conocimiento y oportunidades para desarrollar nuestras habilidades en plena armonía con el medio ambiente, un mundo donde nos sintamos implicados, comprometidos y con sentido de pertenencia; sin duda con todas estas condiciones ganaríamos bienestar. Uno de los caminos que promueve este anhelo y/o propósito es una educación capaz de integrar dimensiones del saber y dimensiones humanas socioemocionales.

Crear organizaciones saludables y ser agentes de cambio comenzando por uno mismo

Una organización sana y plena incluye la práctica de políticas que promuevan el bienestar de sus empleados. La proporción de bienestar es importante: no es lo mismo, en una escala de 0 a 10, tener 1 que tener 5, o tener 8, o 10. Hoy sabemos que, a mayor bienestar positivo percibido, las empresas poseen mejor producción, rendimiento y crecimiento creativo disponible. También se reducen dificultades tradicionales relacionadas con los recursos humanos: desde el mal clima, ausentismos, violencias, falta de involucramiento o falta de compromiso, solicitudes de licencias, altos niveles de rotación, etc.

CONTINUAR