

Psicología positiva y bienestar organizacional: nueva tendencia en la gestión del talento



Tania Guillermo

ORCID: 0000-0002-6487-0019

Egresada de la carrera Psicología Laboral, *Magna Cum Laude*, de la Universidad Católica Santo Domingo; Maestría en Gerencia y Productividad, de la Universidad APEC, Unapec; Especialidad en Felicidad Laboral y Bienestar Organizacional, de la Universitas Business School y la Universidad de Nebrija, España.

Profesional del área de Gestión Humana, con una trayectoria de más de 24 años en el manejo de los subsistemas de compensación y beneficios, relaciones laborales, reclutamiento y selección y evaluación del desempeño en empresas de diferentes rubros, en República Dominicana. Docente de grado y posgrado en la Unapec, el Instituto Tecnológico de Santo Domingo y la Universidad Católica Santo Domingo.

Psicología positiva y bienestar organizacional: nueva tendencia en la gestión del talento

Tania Guillermo

RESUMEN

Este artículo aborda una nueva tendencia dentro de la gestión del talento, que se fundamenta en la Psicología Positiva: el bienestar organizacional. La Psicología Positiva es el estudio científico del funcionamiento humano óptimo. Esta surge como una propuesta de Martín Seligman y Mihail Csikszentmihalyi para dar un giro a la Psicología tradicional, ya que no se enfoca en el trauma ni en la enfermedad, sino en lo que funciona y en los aspectos positivos. La Psicología Positiva, a su vez, da origen a la Psicología Organizacional Positiva que se define como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva. Estos conceptos teóricos han servido de base para los programas de bienestar organizacional implementados actualmente en no pocas empresas, como forma de proporcionar una mejor calidad de vida a los trabajadores que persiguen el tan anhelado equilibrio vida-trabajo.

Palabras claves

Bienestar organizacional, psicología positiva, felicidad laboral, calidad de vida.

ABSTRACT

This article addresses a new trend within talent management that is based on Positive Psychology: Organizational well-being. Positive Psychology is the scientific study of optimal human functioning. It emerged as a proposal by Martin Seligman and Mihaly Csikszentmihalyi to shift the focus of traditional Psychology from trauma and illness to what works and the positive aspects of life.

Positive Psychology, in turn, gave rise to Positive Organizational Psychology, which is defined as the scientific study of the optimal functioning of individuals and groups within organizations, as well as their effective management. These theoretical concepts have served as the foundation for organizational well-being programs currently implemented in many companies as a way to provide workers with a better quality of life, striving for the much-desired work-life balance.

Keywords

Organizational well-being, positive psychology, job satisfaction, quality of life.

INTRODUCCIÓN

Entre las últimas tendencias de la gestión del talento se observa el bienestar organizacional que podría estar integrado ya sea al subsistema de desarrollo organizacional, a la compensación y beneficios y/o a las relaciones laborales. Esta y otras tendencias ocupan un espacio significativo en la administración contemporánea de los recursos humanos.

Según Deloitte (2022), el 55.1% de la fuerza laboral latinoamericana corresponde a la generación *millennials* o “generación Y” y a los *centennials* o “generación Z”, quienes otorgan mucha importancia al bienestar y al equilibrio vida-trabajo como parte de la oferta de valor que esperan recibir de las empresas en las que laboran. La nueva generación, o generación “Y”, es el grupo de mayor capacidad de aprendizaje, impulso e innovación de cualquier organización; los jóvenes son la fuerza laboral fundamental que hace que la empresa se proyecte hacia el éxito socioeconómico del futuro.



Grupo de jóvenes trabajando en una agencia publicitaria. Fuente: Freepik.es

Estas percepciones forman parte de los grandes desafíos que orientan a las organizaciones a redefinir sus fortalezas para capitalizar y fidelizar sus talentos; asumir con vehemencia los retos de la contemporaneidad y del futuro de sus recursos humanos, en cuanto a la búsqueda y preservación del bienestar físico y mental de sus colaboradores.

Es importante recordar que el interés por la adaptación y buen funcionamiento de las personas en el mundo laboral inicia a finales del siglo XX con los estudios de Taylor y Fayol, considerados los precursores de la Psicología Organizacional o Laboral. Posteriormente, la Psicología de la Salud Ocupacional se enfocó en la mejora de la calidad de vida laboral, promoción de la seguridad, salud y

el bienestar de los trabajadores; paradigma considerado insuficiente ya que se centraba en el estrés y el malestar psicológico (Casiello, 2021); lo que requiere complementarse con aspectos más positivos, que impacten la gestión tradicional del talento y transformen los procesos organizacionales.

Dada la variada y extensa información sobre el tema que nos ocupa, se hace necesario que las organizaciones, conscientes de esa realidad histórica, profundicen en las fuentes de la Psicología Positiva como fundamento del bienestar organizacional de las nuevas generaciones, donde la comunicación y los procesos de interactividad forman parte de su motivación y de su existencia generacional.

DESARROLLO

La Psicología Positiva estudia científicamente las fortalezas y las virtudes del ser humano, sus experiencias e individualidades efectivas, reales, que benefician a las organizaciones en su desarrollo socio psicológico para producir programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, como contribución a un desarrollo productivo y racional (Lupano, M. L. y Castro, A., 2010).

De su lado, Palací (2006) ofrece otra definición en la cual especifica que la Psicología Positiva es el estudio científico del funcionamiento humano óptimo. Asimismo, dicho autor dice que el surgimiento de esta disciplina tan poco conocida tiene como propulsores a Martín Seligman y Mihail Csikszentmihalyi. De manera puntual destaca que es Seligman quien, en 1999 y al tomar posesión como presidente de la Asociación Americana de Psicología (APA), menciona por primera vez esta nueva área de especialización de la Psicología. Según el decir de Lupano, M. L y Castro, A. (2010), la Psicología Positiva surge como respuesta a la reflexión y posteriores estudios tanto de Seligman (ob. cit) como de Csikszentmihalyi (ob. cit), en cuanto a que la Psicología había estado abocada al estudio de la enfermedad en detrimento de los aspectos positivos.

En segundo lugar, y no menos importante, se debe mencionar que los fundamentos de la Psicología Positiva se pueden resumir en tres pilares bien definidos: el estudio de las emociones positivas, de los rasgos positivos y de las instituciones positivas. De ahí que los programas de bienestar organizacional persiguen cubrir algunos de estos aspectos con la incorporación de iniciativas tanto de salud mental como física de sus colaboradores, a fin de desarrollar sus potencialidades.

De la misma forma, de la aplicación de estos conceptos al mundo laboral, surge la Psicología Organizacional Positiva, que es el estudio científico del funcionamiento óptimo de las

personas y de los grupos en las organizaciones, así como de su gestión efectiva. La misma está enfocada en descubrir las características de la buena vida organizacional o buena vida organizacional positiva, centrándose en los niveles individual, interindividual, grupal, organizacional y social (Palací, 2006).

CONCLUSIONES

Es en ese sentido que las empresas están obligadas a asumir el concepto de Psicología Organizacional Positiva como parte inherente del bienestar organizacional al momento de diseñar sus programas y contribuir a la salud mental y la felicidad laboral de sus colaboradores, para establecer esos entornos y procesos organizacionales del futuro.

Como interrogante, es propicia la ocasión para comprometer a los gestores de talento humano, para que se cuestionen sobre si hacen lo suficiente en nuestras empresas para mejorar el desempeño y la calidad de vida laboral y organizacional de nuestros colaboradores en un sentido más amplio, que pueda traducirse en entornos laborales más felices y satisfactorios.

REFERENCIAS

Deloitte (Ciudad de México, 28 de junio de 2022). 'Millennials' y 'centennials' ¿Qué pueden hacer las empresas para atraerlos y retenerlos? <https://www2.deloitte.com/do/es/pages/careers/articles/atraer-retener-millennials-centennials.html>

Casiello, C. (2021). *La Psicología Positiva*. Módulo Psicología Positiva. Universitas Business School.

Lupano, M. L. y Castro, A. Prensa Médica Latinoamericana (2010). Psicología Positiva: análisis desde su surgimiento, citando a Sheldon & Kasser (2001, p. 216).

Palací, F. J. (2006). *Psicología Organizacional*, Prentice Hall, citando a Salanova, M.; Martínez, I. M. y Llorens, S., Psicología Organizacional Positiva.