

EDITORIAL

Bienestar Organizacional en la sociedad digital para la felicidad y la productividad

Organizational Wellbeing in the digital society for happiness and productivity

La Organización Mundial de la Salud ha definido el Bienestar como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Desde la perspectiva del bienestar colectivo y organizacional, las Naciones Unidas vienen publicando bianualmente el denominado *Índice Mundial de Percepción del Bienestar Humano* que recoge análisis de variables sustanciales para los pueblos y naciones, tales como la satisfacción general con la *vida* personal y comunitaria, con la calidad educación y la atención médica y con la satisfacción que produce la contribución al bien común a través del voluntariado y con las medidas encaminadas a preservar el medio ambiente, entre otros factores.

La Psicología Organizacional Positiva, como ciencia del bienestar humano ha combinado el concepto de salud integral (fisiológica, psicológica y social) aplicándola al contexto específico del trabajo para favorecer al bienestar organizacional. Esta nueva orientación científica se ocupa del estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de organizaciones para que sean más saludables. Su objetivo, por ello, es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional.

La Psicología Positiva viene desarrollando modelos tales como el creado por Ryff que incluye seis elementos para conseguir el funcionamiento humano y social positivo: la auto-aceptación, las relaciones positivas con los demás, la

autonomía, el dominio del entorno, el propósito en la vida, y el crecimiento personal.

También ha desarrollado modelos de bienestar organizacional como el de Salanova, Llorens, Cifre, & Martínez denominado HERO (HEalthy & Resilient Organization). En sus intervenciones el modelo HERO adiestra a empresas y organismos a en el desarrollo de acciones sistemáticas, planificadas y proactivas para mejorar procesos y resultados tanto en sus empleados como de la organización considerándola como un todo. Subraya la transformación de las organizaciones para convertirse en resilientes ajustando su funcionamiento bajo circunstancias retadoras, para salir de ellas fortalecidas ante nuevas situaciones adversas manteniendo su funcionamiento positivo y sus resultados de productividad.

En estos procesos de entrenamiento organizacional en la sociedad digital imperante vienen jugando un papel destacado el uso de las denominadas Tecnologías Humanizantes Positivas. Están diseñadas para entrenar el bienestar, la felicidad y la productividad organizacional, aportando salud a las empresas, organismos y comunidades, desde la reducción del estrés y del malestar laboral como riesgos psicosociales predominantes.

II

Son por ello, son y serán unas tecnologías esperanzadoras para el futuro digital de la humanidad y de la felicidad de los pueblos.

José Antonio Ortega Carrillo

Catedrático Didáctica y Organización Escolar (Tecnología Educativa Positiva)
y Director emérito de Etic@net