

## Editorial.

# El bienestar organizacional: una invitación a promover el desarrollo autónomo de los individuos

pp. 3-5

**PAULA ANDREA GRAJALES SÁNCHEZ\***

Los cambios que han devenido en la relación sujeto-trabajo, los que trae consigo el capitalismo inconsciente y la necesidad de promover decisiones con mejores impactos no solo económicos y ambientales sino sociales han contribuido a que el constructo “organizaciones saludables” cobre mayor importancia para aquellas cuya dinámica busca estar inmersa en los nuevos estándares de sostenibilidad; al menos, desde las estructuras discursivas que empiezan a caracterizarlas. Más allá de una tendencia, corresponde a uno de los pilares fundamentales de la cultura de las organizaciones para el desarrollo y promoción del bienestar, la satisfacción de las necesidades humanas y la calidad de vida de los trabajadores.

Las exigencias de los organismos reguladores en cuanto a seguridad y salud en el trabajo ya habían exigido a las organizaciones la implementación de prácticas relacionadas con la prevención de riesgos laborales; no obstante, la promoción de la salud y el bienestar no es en todos los casos una realidad. La mayoría de los esfuerzos se han concentrado en la prevención y cura de accidentes y enfermedades laborales y no en promover prácticas orientadas a mejorar la salud y el bienestar integral de los trabajadores (Bretones y Jáimez, 2011); una noción de bienestar asociado a la ausencia de fatiga o enfermedad temporal. Para Escobar (2005), además, persisten prácticas organizacionales que promueven discursos propios del modelo de control del trabajo fordista y solo algunas iniciativas han comenzado a instituir estrategias que incentivan la creatividad e integración de los objetivos personales con los institucionales.

Si bien las organizaciones han modificado los discursos para convertirlos en apariencia en unos más voluntarios y amigables, algunos de estos han girado en torno a “modelos utópicos y exitosos simbólicamente para defender

#### COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

##### How to cite this article:

Grajales, P.A. (2022). Editorial. El bienestar organizacional: una invitación a promover el desarrollo autónomo de los individuos. *Revista Perspectiva Empresarial*, 9(2), 3-5.

\* Magíster en Gestión Humana para Organizaciones Saludables. CEIPA by powered Arizona State University, Sabaneta, Colombia. E-mail: [paula.grajales@ceipa.edu.co](mailto:paula.grajales@ceipa.edu.co). ORCID: 0000-0002-0245-0406. Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=bO3sGcUAAAAJ&hl=es>.

la identidad, activar expectativas y condicionar comportamientos” (Pérez, Álvarez y Castaño, 2017, p. 718); esto llevaría a cabo una progresiva invasión de los espacios de socialización, propósito, identificación y afirmación personal que suplían otro tipo de instituciones o que el trabajador, desde su ejercicio de la autonomía, podría elegir de manera libre y consciente. Un discurso psicologizado que concibe a la empresa como un dispositivo de control que permea la vida de los individuos que trabajan en ella (Andrade, 2013) y que, en definitiva, economiza su vida.

Estos controles culturales o neonormativos (Fleming and Sturdy, 2009; Costas et al., 2013) buscan que el lugar de trabajo resulte atractivo, divertido y apasionado y posibilitador en apariencia del desarrollo y la autorrealización; aunque esto se traduzca de fondo en prácticas laborales precarias y legitimadas a través del discurso de la felicidad, la empleabilidad y la esperanza de un futuro prometedor. Prácticas como jornadas laborales superiores a lo permitido por la ley y el detrimento de aspectos esenciales de las vidas personales, familiares y sociales, a cambio de los beneficios que se espera proporcione el vínculo con la organización tales como la estabilidad económica y laboral, reconocimiento, estatus y ascensos laborales. Controles que van cautivando y moldeando la subjetividad del trabajador en beneficio de un mejor nivel de productividad y no necesariamente a favor de su autonomía y bienestar.

Para Mumby y Clair (2000) las organizaciones no solo son agrupaciones sociales en las que se construyen significados compartidos sino un “espacio de lucha en el que los distintos grupos compiten por moldear la realidad social de la organización de modo que sirva a sus propios intereses” (p. 265). Bajo este contexto, los autores plantean que en estos espacios quienes cuentan con niveles de poder superiores —gracias al control evidente sobre los recursos económicos— definen estrategias para resolver el conflicto de estos intereses antagónicos entre los empleados y los altos mandos directivos, partiendo del control de los recursos simbólicos y discursivos. A través del discurso pueden autolegitimarse como saludables y promover aparentes iniciativas relacionadas con el bienestar social, aun cuando persistan prácticas que cosifican al individuo y precarizan las relaciones y condiciones laborales.

Lo anterior, ha puesto sobre la mesa de discusión la necesidad de resignificar la noción de bienestar ya no como un derrotero de actividades y espacios controlados de satisfacción temporal sino —desde una mirada más sostenible— como una competencia a desarrollar en los trabajadores que les permita una toma de decisiones cada vez más consciente y autónoma a favor de la calidad de vida y la satisfacción integral y genuina de las necesidades individuales y colectivas. De acuerdo con Huber et al. (2011), es una invitación a trascender de la perspectiva estática desde la que se concebía el bienestar hacia una más dinámica en la que se contribuya al desarrollo de la capacidad del ser humano de adaptarse y autogestionarse frente a los retos que le plantea su entorno para hacerles frente y mantener y restaurar la integridad, el equilibrio y el sentido de bienestar.

Así que el rol de las organizaciones, más allá de dar cumplimiento a los marcos regulatorios en términos de salud y seguridad y de crear y promover espacios de control del bienestar de sus trabajadores, es el de generar lo que se define como la generación de autodependencia (Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn, 2010) que empodere a los individuos y no de dominación que frustre la satisfacción de las necesidades humanas.

Una autodependencia en función de una interdependencia horizontal [...] sin relaciones autoritarias ni condicionamientos unidireccionales es capaz de combinar los objetivos de crecimiento económico con los de justicia social, libertad y desarrollo personal. Del mismo modo, la armónica combinación de tales objetivos es capaz de potenciar la satisfacción individual y social de las distintas necesidades humanas fundamentales. (Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn, 2010, p. 34)

Una organización saludable implica, entonces, el reconocimiento y la integración de las subjetividades en un proceso de intersubjetivación en el que se promueva el bienestar para todas las partes interesadas como aspecto fundamental de la cultura. Pensar en una cultura organizacional saludable, basada en el sentido de cultura humana, es pensar en un entorno organizacional que promueva el desarrollo de las libertades y capacidades de cada individuo en su contexto próximo como expresión fundamental de la dignidad humana y como punto de partida para el bienestar social.

## Referencias

- Andrade, V. (2013). Creando subjetividades laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología & Sociedad*, 1(25), 185-192.
- Bretones, F. y Jáimez, M.J. (2011). Organizaciones saludables: más allá de la prevención de riesgos laborales. En Garay, S. y Vázquez, S. (Coord.), *El trabajo en diferentes grupos poblacionales* (pp. 165-190). Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Costas, J. et al. (2013). Roundtable: Free work. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 13(1), 11-31.
- Escobar, A. (2005). Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región de Biobío-Chile. *Trabajo y Sociedad*, 6(7), 1-19.
- Fleming, P. and Sturdy, A. (2009). Just be yourself: Towards neo-normative control in organizations? *Employee Relations*, 31(6), 569-583.
- Huber, M. et al. (2011). How should we define health? *The BMJ*, 343, d4163.
- Max-Neff, M., Elizalde, A. y Openhayn, M. (1986). *Desarrollo a escala humana: opciones para el futuro*. Madrid, España: Biblioteca CF+S.
- Mumby, D. y Clair, R. (2000). El discurso en las organizaciones. En van Dijk, T. (Comp.), *El discurso como interacción social* (pp. 263-297). Barcelona, España: Gedisa.
- Pérez, O., Álvarez, G. y Castaño, C. (2017). *Engagement y/o intensificación del trabajo ¿opción y/u obligación? "Si no haces lo que te gusta, te tiene que gustar lo que haces". Política y Sociedad*, 54(3), 707-732.