



www.centroabierto.net

ORGANIZACIONES EMOCIONALMENTE ECOLÓGICAS

Gran parte de nuestra vida adulta transcurre trabajando en distintos tipos de organizaciones ¿De qué nivel de salud gozan? ¿Promueven el desarrollo humano y profesional o son tóxicas y generan enfermedad? ¿Qué requisitos deberían reunir para que el tiempo que invertimos en ellas genere riqueza y bienestar además de beneficios?

Para conseguir una vida profesional equilibrada es clave que nuestros objetivos individuales estén alineados con los objetivos de la empresa u organización de la que formamos parte, de tal forma que los valores compartidos den sentido a este tiempo y esfuerzo. Cuando alguien consigue entrelazar sus objetivos personales con los objetivos de la organización desde la que los desarrolla, la motivación y el afán de mejora surgen de uno mismo. La Ecología Emocional tiene mucho que aportar para la mejora de las organizaciones, partiendo eso sí de que la organización sólo mejora cuando mejoran las personas y que la calidad emocional de todas ellas hará que el “ecosistema organización” sea un espacio donde se pueda crecer, dar y

encontrar sentido además de conseguir el cumplimiento de la misión y objetivos que ésta se propone.

Toda organización es un ecosistema vivo y en constante movimiento y cambio que tiene la capacidad de generar su propio equilibrio y sostenibilidad. La calidad emocional va a ser el resultado de la capacidad de todos y cada uno de los profesionales que componen una organización para gestionar su mundo emocional.

La ecología emocional aplicada a las organizaciones da una respuesta nueva, creativa y aplicable al reto de la calidad emocional. El éxito del cambio y la mejora en las organizaciones no depende de lo que hacemos o como lo hacemos sino de nuestra actitud interior, del lugar interior desde el que tratamos de operar el cambio.





EN EL ANÁLISIS DEL ECOSISTEMA LABORAL, LA ECOLOGÍA EMOCIONAL PROPONE APLICAR CRITERIOS ECOLÓGICOS DE SOSTENIBILIDAD. SU CALIDAD Y EQUILIBRIO DEPENDE DE LA ARMONIZACIÓN DE:

- 1.** Espacios: físicos y territorios intangibles: margen de decisión y maniobra, espacios de seguridad y de incertidumbre; la existencia de espacios protegidos de respeto y confianza; la gestión del estatus y del poder; los espacios de crecimiento individual y de equipo.
- 2.** Energías: fuente emocional donde las personas se conectan para actuar. Puede ser sostenible: ilusión, creatividad, curiosidad, realización, afecto, pertenencia y sentido, o bien insostenible: obligación, resignación, coacción.
- 3.** Vínculos que se establecen entre las personas que comparten el territorio-organización: trabajadores, jefes, clientes, proveedores, alumnos, profesores, médicos, enfermeras, enfermos, familiares, etc.
- 4.** Clima emocional: consecuencia de todo lo anterior que hace que este tiempo de vida invertido sea enriquecedor y promueva lo mejor de nosotros o bien sea fuente de malestar, enfermedad y desequilibrio.



La ecología emocional aplicada a las organizaciones da una respuesta nueva, creativa y aplicable al reto de la calidad emocional.

Las empresas y organizaciones emocionalmente ecológicas se preguntan ¿qué necesitan las personas para que la organización progrese? Apuestan por un entorno de trabajo que facilite el crecimiento de las personas que lo integran.

Estas empresas son el futuro porque solo los mejores profesionales querrán desarrollar su misión desde ellas.

En ellas y con ellas es posible la integración y la interconexión de las diferentes facetas del ser en lugar de compartimentar, dividir o escindir. ■