

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN

La siguiente lectura, explica la importancia de que una persona aprenda a ser resiliente, la utilización de esta aptitud no solo es útil en la vida personal igualmente tiene efectos positivos dentro de las organizaciones, ayudando a las empresas de este nuevo siglo a enfrentar los cambios de la actualidad.

Este artículo detalla aspectos como el origen de este concepto, características de la resiliencia y otros ámbitos importantes necesarios para su comprensión.

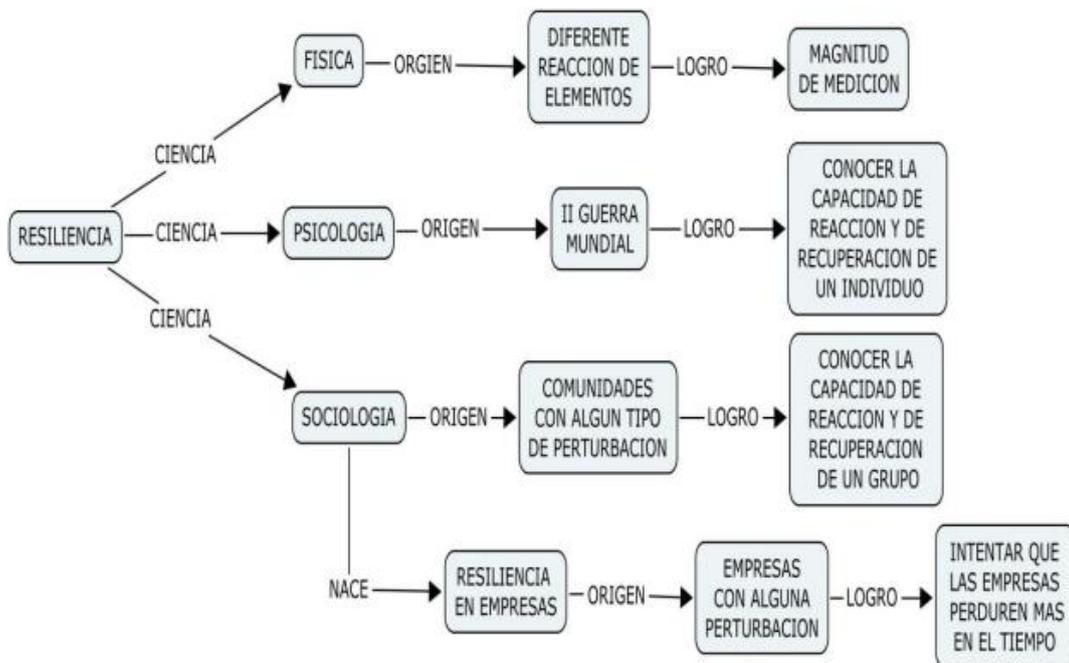
DESARROLLO

DEFINICIONES

Resiliencia: en psicología, capacidad que tiene una persona para superar circunstancias traumáticas como la muerte de un ser querido, un accidente, etc.

El adjetivo resiliente proviene del inglés resilient, en español y francés (resilience). Así el término fue adoptado para describir a personas que aunque viven en condiciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y socialmente exitosos. (NAVARRO, 2014)

En física resilience, que expresa la capacidad de un material para recuperar su forma original después de ser sometido a altas presiones



NUEVO ENFOQUE

La resiliencia es más que la aptitud de resistir a la destrucción preservando la integridad en situaciones difíciles, es la aptitud de reaccionar positivamente a pesar de las dificultades y tener la capacidad de usar esta experiencia y proyectarla en situaciones a futuro.

CARACTERISTICAS DE LA RESILIENCIA

Introspección: capacidad para examinarse internamente, plantearse preguntas difíciles y responder honestamente

independencia: capacidad para mantener distancia física y emocional con respecto a los problemas sin caer en el aislamiento.

Interacción: capacidad para establecer lazos íntimos y satisfactorios con otras personas.

Iniciativa: capacidad para hacerse cargo de los problemas y ejercer control sobre ellos.

Creatividad: capacidad para crear orden, belleza y objetivos a partir del caos y del desorden.

Sentido del humor: predisposición del espíritu a la alegría, permite alejarse del foco de tensión, relativizar y ser positivo.

Conciencia moral: valores internalizados por cada persona a través de su desarrollo, echar mano de los principios para sobreponerse.

(AVENDAÑO, 2010)

PILARES DE LA RESILIENCIA



Cimientos: En esta primera parte se encuentran elementos que necesitamos para subsistir, alimento, vivienda, entre otras.

Subsuelo: El subsuelo establece las relaciones que constituyen nuestro entorno, escuela, familia, amigos y la necesidad de aceptación por parte de ellos.

Primer piso: En este piso se encuentra nuestra filosofía, metas y objetivos.

Segundo piso: Esta parte incentiva la introspección, autoestima, aptitudes, habilidades, sentido del humor.

Entretecho: en base a lo que somos construir soluciones es situaciones difíciles.

FORMAS DE CREAR LA RESILIENCIA

Establezca relaciones—Es importante siempre contar con buenas relaciones de familiares cercanos, amistades y otras personas importantes en su vida. Aceptar ayuda y apoyo de personas que lo quieren y escuchan, fortalece la resiliencia. Hay algunos individuos que encuentran que estar activo en grupos de la comunidad, organizaciones basadas en la fe, y otros grupos locales les proveen sostén social y les ayudan a tener esperanza. Ayudar a otros también puede ser de beneficio para usted.

Evite ver las crisis como obstáculos insuperables— Todos estamos expuestos a situaciones difíciles no podemos evitar que sucedan algunos, pero si podemos cambiar la manera en que los interpretamos y reaccionamos ante ellos. Trate de mirar más allá del presente y piense que en el futuro las cosas mejorarán. Analice si hay alguna forma sutil en que se sienta mejor, mientras se enfrenta a las situaciones difíciles.

Acepte que el cambio es parte de la vida—Es posible que como resultado de una situación adversa no le sea posible alcanzar ciertas metas. Aceptar las circunstancias que no puede cambiar le puede ayudar a enfocarse en las circunstancias que si puede alterar.

Muévase hacia sus metas—Desarrolle algunas metas realistas. Haga cada día un esfuerzo que le permita moverse hacia sus metas, aunque le parezca que es un logro pequeño. En vez de enfocarse en tareas que parecen que no puede lograr, pregúntese cada día que es lo que hizo para acercarse a su objetivo.

Lleve a cabo acciones decisivas—En situaciones difíciles, actúe de la mejor manera que pueda. Llevar a cabo acciones decisivas es mejor que ignorar los problemas y las tensiones, y desear que desaparezcan.

Busque oportunidades para descubrirse a sí mismo—Muchas veces como resultado de su lucha contra la adversidad, las personas pueden aprender algo sobre sí mismas y sentir que han crecido de alguna forma a nivel personal. Muchas personas que han experimentado tragedias y situaciones difíciles, han expresado tener mejoría en el manejo de sus relaciones personales, un incremento en la fuerza personal aun cuando se sienten vulnerables, la sensación de que su autoestima ha mejorado, una espiritualidad más desarrollada y una mayor apreciación de la vida.

Cultive una visión positiva de sí mismo—Desarrollar la confianza en su capacidad para resolver problemas y confiar en sus instintos, ayuda a construir la resiliencia.

Mantenga las cosas en perspectiva—Aun cuando se enfrente a eventos muy dolorosos, trate de considerar la situación que le causa tensión en un contexto más amplio, y mantenga una perspectiva a largo plazo. Evite agrandar el evento fuera de su proporción.

Nunca pierda la esperanza—Una visión optimista le permite esperar que ocurran cosas buenas en su vida. Trate de visualizar lo que quiere en vez de preocuparse por lo que teme.

Cuide de sí mismo—Preste atención a sus necesidades y deseos. Interésese en actividades que disfrute y encuentre relajantes. Ejercítese regularmente. Cuidar de si

mismo le ayuda a mantener su mente y cuerpo listos para enfrentarse a situaciones que requieren resiliencia.

(ASSOCIATION, 2016)

FACTORES PROTECTORES

Existen igualmente algunos factores que nos ayudan a superar las situaciones difíciles.

Factores Protectores (psicosociales):

Ambiente cálido (cercano y afectuoso).

Liderazgo apoyador a la gestión de los subalternos (articulador de confianza).

Comunicación abierta (fundada en la confianza y horizontalidad).

Líderes estimuladores (nutritivos, colaboradores y verosímiles).

Trabajo en equipo (colaborativo, eficaz, expedito).

Apoyo sistemático de la organización (en lo emocional, material, informativo).

Entrega de valores (pautas en el desempeño individual y grupal).

Factores Protectores (cognitivos y afectivos):

Mayor conocimiento intrapersonal (quién soy yo).

Mayor empatía (ver, escuchar y entender al otro).

Mayor autoestima (validarnos y reconocernos).

Mayor motivación al logro (perspectiva del desafío, comprensión del reto).

Mayor sentimiento de autosuficiencia (creer sanamente en uno mismo).

Menor tendencia a sentimientos de desesperanza (certezas, proyección de futuro).

Mayor autonomía e independencia (empoderamiento).

Habilidades para orientar tareas (solucionar conflictos y alejamiento al fatalismo).

Factores Protectores (temperamentales)

Mayor manejo interpersonal (inteligencia social).

Mayor tendencia al acercamiento (habilidades colaborativas).

Humor más positivo, creativo y lúdico (validación del goce en el proceso productivo).

Criterios apreciativos para entender el trabajo (reconocimiento de buenas prácticas).

Factores Protectores (socioculturales)

Sistema de creencias y valores (ritos, mitos e hitos).

Sistema de relaciones sociales (públicos y privados).

Sistema organizacional interno (coordinaciones en la gestión, procesos).

Sistema educativo (fomentar procesos formativos: cursos, escolaridad y universitarios).

Factores Protectores

Manejo propio (intuición, conocimientos, perspectiva).

Manejo de la comunicación (informar es dar, comunicar es entenderse).

Manejo de la diversidad (perspectiva de aceptación y complementariedad).

Manejo de la ética (reconocimiento a principios compartidos).

Manejo transcultural (validación de experiencias externas).

Manejo de equipo (contención, escucha, claridad).

Manejo de cambio (flexibilidad, carisma, integración).

(MONTERO, 2011)

PATRONES DE RESPUESTA

Normalmente existe una estructura común en las situaciones difíciles, este modelo permite analizar la faceta en la que estamos y cómo podemos llegar a la resiliencia.

Ataque: en esta fase es cuando la persona recibe la problemática.

Afrontamiento: es la primera reacción del individuo puede ser enojo, tristeza, negación.

Preocupación: el individuo dimensiona realmente su realidad y siente angustia.

Adaptación: en esta etapa la persona empieza a plantear un plan de acción

Resiliencia: el individuo supera la adversidad y aprende de la experiencia

Avance: sigue creciendo y aprendiendo.

RESILIENCIA EN INDIVIDUOS

A continuación, se ejemplifican algunas personas que han sido resilientes.

Albert Einstein : El diagnóstico escolar que dieron a Einstein fue singular: “Muchacho mal adaptado, sin amigos, alumno problema, este chico va a tener serios trastornos mentales cuando sea adulto”. La historia la sabemos este hombre llegó a ser ganador de un nobel de física además de múltiples aportaciones a la física cuántica.

Charles Chaplin: El padre de Charles Chaplin murió alcohólico, Chaplin vivió en una institución de niños pobres. Llegó a ser un excepcional actor y director de cine.

Yehudi Menuhin : La madre de Yehudi Menuhin fue altamente dominadora Eso no le impidió ser el más grande violinista de su época .

Beethoven: El compuso diversas piezas musicales en medio de la sordera .

Rigoberta Menchú: Poetisa quiché de Guatemala, Premio Nobel de la Paz. Durante la guerra civil que asoló a su país, vio morir a su padre, a su madre y a sus hermanos, asesinados por las fuerzas de represión. Huyo a México para salvar su vida, así se transformó en una dirigente de los movimientos por los derechos humanos, reconocida a nivel mundial. Los poemas escritos en quiché, su lengua materna, han sido traducidos

a varios idiomas. Pese a las adversidades que marcaron su infancia y su adolescencia, Rigoberta logró superar dicha situación y aprovecharla para transformarse.

Ana Frank: judía de doce años de edad, condenada a vivir oculta con su familia durante más de dos años en Amsterdam, para escapar de los nazis durante la Segunda Guerra Mundial. Escribió un diario en forma de cartas dirigidas a una amiga imaginaria, en su diario, aparecen con claridad las expresiones del “yo puedo”, “yo tengo”, “yo soy”. Por ejemplo, “yo voy a poder”, “yo espero”, “te confío toda especie de cosas, como jamás he podido hacerlo con nadie”, y “espero que tú seas un gran apoyo” (12 de junio de 1942). A temprana edad, en medio de circunstancias tan adversas, Ana Frank fue capaz de mantener su optimismo y su confianza. Su diario puede ayudar mucho a los seres humanos que, flaquean frente a las contingencias de la vida. “Quien tiene coraje y confianza no zozobrará jamás en la angustia” (7 de marzo de 1944).

Benito Juárez: Oriundo de un Guelatao un pequeño pueblo de Oaxaca, llegó a convertirse en presidente de México, Benemérito de las Américas.

Stephen Hawking: astrofísico del Reino Unido, padece una enfermedad motoneuronal relacionada con la esclerosis lateral amiotrófica (ELA), a pesar de su condición ha desarrollado múltiples contribuciones a la ciencia.

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Nintendo fue fundada en 1889 como fabricante de naipes. Posteriormente cuando vio que el mercado de las barajas de cartas no tenía mucha salida, empezó a atacar otros mercados, como el de los taxis o la televisión, finalmente se lanzó al mundo de los videojuegos en 1975, alcanzando el éxito mundial a principios de los ochenta a partir de la saga Mario Bros.

Apple, de dedicarse exclusivamente a los ordenadores dio un salto al lanzarse al mundo de la música en 2001 con iTunes y el iPod, cuando nadie pensaba que vender música por

internet crearía negocio. ¡Y qué decir luego de otros productos revolucionarios como el iPad o el iPhone!

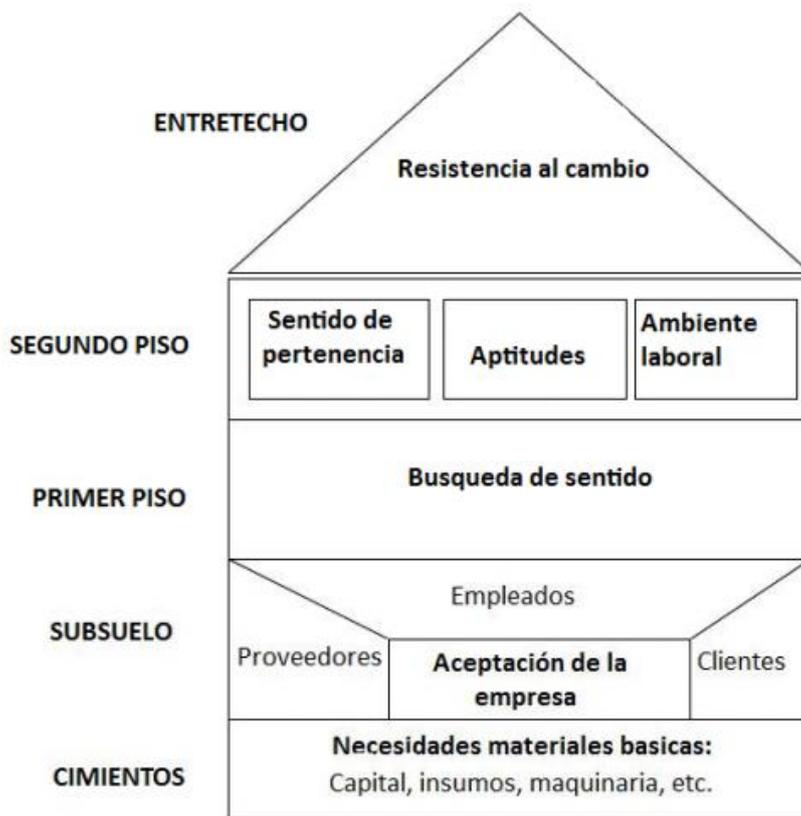
Pac-Man una de las máquinas recreativas más famosa de la historia, en parte surgió cuando en la empresa Namco vieron la forma de una pizza a la que le faltaba una porción.

Irontec, cliente de Hostalia, una empresa de software libre que nació en el 2005. Con el tiempo ha crecido hasta tener un equipo de 24 personas gracias a que diversificó su negocio en varias ramas: soluciones Web, sistemas de redes, seguridad informática, voz sobre IP, etc.

Este ingeniero electrónico e informático dejó su puesto de directivo en una importante empresa de Wall Street para crear su primera web desde la cual vender libros. Fundó Amazon en 1994, que hoy en día es una de las empresas que más factura a escala mundial.

(HERNÁNDEZ, 2012)

A continuación, se muestra los pilares de la resiliencia en adaptación a las organizaciones.



Cimientos: En esta primera parte se encuentran elementos básicos que necesita la empresa para subsistir, se deben tener muy en cuenta, más aun cuando los problemas de la empresa estar relacionados con temas de la producción.

Subsuelo: El subsuelo permite establecer que tan estrecha es la relación entre la empresa y los grupos de interés, lo importante es que tan aceptada es la empresa y que percepción tiene el entorno.

Primer piso: Esta parte tiene que ver con la parte de misión, visión y objetivos, pero principalmente tiene como objetivo identificar cual es el verdadero negocio de la organización.

Segundo piso: Esta parte incentiva la introspección organizacional, promueve un análisis interno de la empresa en diferentes campos.

Sentido de pertenencia: ¿Qué tan dispuestos se encuentran todos los empleados a luchar por la empresa?, ¿Existe alguna causa con la cual los empleados se encuentran identificados y que tanto la apoyan?, ¿Qué sacrificios estaría dispuestos a hacer por la empresa y que sacrificios haría la empresa por los empleados?

Aptitudes: Lograr establecer para que cosas es buena la empresa y para que otras no.
Ambiente laboral: ¿Qué tipo de conflictos suelen darse al interior de la empresa?, ¿Qué tan felices se encuentran los trabajadores?

Entretecho: El objetivo del entretecho es mirar que tan abierta se encuentra la organización para recibir nuevas soluciones, a explorar nuevos campos y mirar las nuevas tendencias del mercado.

(LEON, 2013)

CONCLUSIÓN

La resiliencia debe de ser una aptitud fundamental del ser humano para reponerse ante situaciones difíciles, sin embargo, se debe de cuidar que las personas creen barreras para no caer bruscamente en este tipo de situaciones, es decir momentos malos siempre van a existir, la diferencia es como el individuo echa mano de sus recursos internos para sobreponerse ante la adversidad.

Es por esto que las organizaciones deben de prestar atención a este aspecto, dado que el motor vital de las compañías son sus colaboradores, por esta razón deben de desarrollar y fortalecer esta capacidad en ellos.

AGRADECIMIENTOS

Agradecida con Dios por todas sus bendiciones, igualmente por la oportunidad de trabajar en el proceso de mejorarme a misma.

A mi “alma mater” el Instituto Tecnológico de Orizaba por su esmero en la formación de profesionistas de calidad, a mi Profesor M.A.E Fernando Aguirre y Hernández por su dedicación, esmero y compromiso al compartir sus conocimientos.

¡A Dios por la vida y por la ciencia!

PROPUESTA DE TESIS

ESTUDIO DE MICROMUNDOS DE RESILIENCIA EN ALGUNA EMPRESA DE ORIZABA

Objetivo: mediante el análisis de micromundos, promover en el personal respuestas positivas ante situaciones difíciles.

BIBLIOGRAFIA

ASSOCIATION, A. P. (2016). *APA*. Obtenido de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/resiliencia-camino.aspx>

AVENDAÑO, B. M. (2010). *SLIDESHARE*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/marte03/resiliencia-9648300>

DEF. (2008). *WORDPRESS*. Obtenido de <http://definicion.de/informacion/>

HERNÁNDEZ, J. (2012). *BLOG*. Obtenido de <http://blog.hostalia.com/empresas-que-cambiaron-el-chip-y-mejoraron-sus-negocios/>

LEON, P. A. (JULIO de 2013). *REPOSITORY*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4568/1020743140-2013.pdf?sequence=1>

MONTERO, F. V. (2011). *NEWFIELD*. Obtenido de <http://www.newfield.cl/newsletters-antiguos/resiliencia-organizacional>

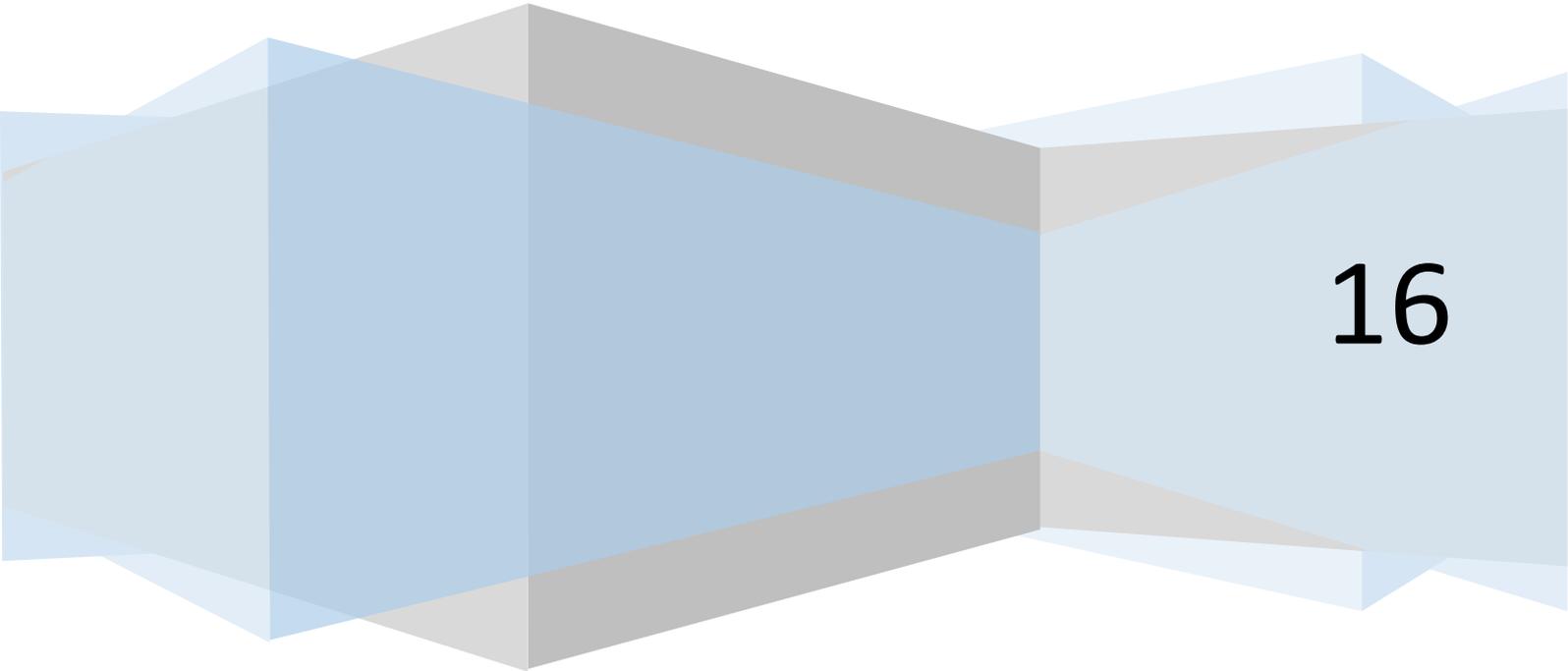
NAVARRO, M. C. (2014). *SLIDESHARE*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/lisabeth1601/power-resiliencia>

/

FUNDAMENTOS DE INGENIERIA ADMINISTRATIVA

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

KEILA YERITZE ROJAS GUTIERREZ



16

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
DESARROLLO	3
DEFINICIONES	3
NUEVO ENFOQUE	4
PILARES DE LA RESILIENCIA	5
FORMAS DE CREAR LA RESILIENCIA	6
FACTORES PROTECTORES	8
PATRONES DE RESPUESTA.....	10
RESILIENCIA EN INDIVIDUOS	10
RESILIENCIA ORGANIZACIONAL.....	11
CONCLUSIÓN	14
AGRADECIMIENTOS.....	14
PROPUESTA DE TESIS.....	15
BIBLIOGRAFIA.....	15