



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN
EN RESILIENCIA ORGANIZACIONAL
POTENCIALIZANDO EQUIPOS RESILIENTES



POSITIVAMENTE

• SALUDABLE •

Salud Psicosocial a la medida de tu empresa

POTENCIALIZANDO EQUIPOS RESILIENTES

¿QUÉ SON LOS EQUIPOS?

Conjuntos de personas que se complementan entre sí con sus habilidades, destrezas, competencias y fortalezas, unidos por intereses comunes, con objetivos compartidos, logrando metas y desarrollo integral capaz de superar resultados que de forma individual no se lograrían.

Los equipos se nutren mutuamente por la diversidad de sus integrantes; cada uno aporta desde su disciplina, experiencia y conocimientos de valor en la gestión colectiva en el escenario laboral, si los equipos tienen dinámicas colaborativas, su nivel de desempeño es incalculable.

Actuar con sentido solidario, con honestidad, equidad, igualdad, hace que los resultados desde lo individual movilicen lo colectivo, expresen sinergia y cohesión en el desarrollo de las tareas.

Hoy es de vital importancia aspectos como la productividad, la felicidad, la sostenibilidad, logrando resultados sobresalientes con esfuerzos coordinados.

Por tanto, el foco es el desarrollo potencial de los equipos de trabajo y su orientación más colaborativa. Lograr empoderamiento y niveles de resiliencia organizacional que marque la diferencia para las empresas, es el objetivo que busca el programa.

El presente documento te llevará de forma práctica a comprender y entregar elementos de valor que propicie el mejoramiento y desempeño colectivo en la empresa.



ELEMENTOS QUE POTENCIALIZAN EL TRABAJO DE LOS EQUIPOS



LÍDERAZGO EJEMPLAR

Todos y cada uno de nosotros es líder, lo somos de nuestra propia vida, lideramos el rol que desempeñamos en la familia, en la comunidad, en el trabajo, donde exista nuestra participación; se fundamenta en principios personales y habilidades individuales que permiten ser ejemplo para quienes nos rodean; particularmente en el escenario laboral, para los equipos donde participamos o para quienes lideran equipos en las empresas. Las características a destacar para el liderazgo ejemplar son:

- Responsabilidad Incondicional
- Rol protagónico
- Comunicación Auténtica
- Maestría emocional

Responsabilidad Incondicional

Entender que las respuestas no están determinadas por circunstancias externas, que tenemos la capacidad de apropiarnos de lo que nos corresponde, que podemos cambiar nuestras circunstancias y no esperar que sean las circunstancias las que cambien. Tener responsabilidad incondicional significa precisamente eso, no asumir ni entregar el control a las condiciones externas, justificando que las soluciones no están bajo mi control, o que dependen de otros, o de situaciones lejanas a mí.

Debemos ser responsables de lo que nos corresponde, es parte del cambio que necesitamos para mejorar nuestras propias condiciones tanto de vida como de trabajo.

Ejercer nuestra autonomía y el poder de decidir, es una virtud que debemos aprovechar como seres humanos, recuerda el viejo refrán ZEN: "El mundo no ha cambiado, pero yo, he cambiado, por tanto, todo ha cambiado", solamente debes cambiar tú para que tu mundo cambie.

Tips que pueden ayudarte a apropiarte de las situaciones

- Si no te ves como parte del problema, no podrás ser parte de la solución.
- ¿Qué has hecho para tratar de resolver el problema? La respuesta a esta pregunta te llevará a la acción.
- ¿Si has implementado alguna estrategia, qué resultados obtuviste? ¿Qué cambiarías?
- ¿Has tenido el impulso de culpar a alguien para aliviar la carga que produce la situación por la que atraviesas?
- ¿Qué estaría a tu alcance para actuar de manera proactiva en la solución de la situación?



Rol Protagonico

La diferencia entre ser protagonistas o víctimas de las situaciones que nos aquejan, está en diferenciar el rol que asumimos al enfrentar dichas condiciones.

ROL	
VÍCTIMA	PROTAGONISTA
Pierde el control	Asume el control
Es impotente	Se confronta
Señala	Se apropia
Justifica	Resuelve
Se paraliza	Se moviliza



Comunicación Auténtica

Toda conversación se realiza en tres dimensiones.

- Impersonal
- Interpersonal
- Personal

La dimensión Impersonal de la comunicación se relaciona con un diálogo enfocado a la tarea, es decir, orienta una conversación enfocada hacia los resultados esperados de una actividad laboral, del desempeño de una labor o en general a indicadores de cumplimiento. Es una conversación que se torna fría y distante de las necesidades, expectativas y afectivas de las personas, pues su enfoque es solamente orientado al resultado o desempeño en sí de la labor del trabajador o del equipo de trabajo.

La dimensión Interpersonal se relaciona con la capacidad de vincular emociones y afectividad en el intercambio con los trabajadores y equipos, es decir, tener un diálogo cálido, identificando el sentir de las personas, cómo vivencian y experimentan el desarrollo de las tareas, cómo se colaborarían entre sí, recoger las dificultades que identifican en su relacionamiento y otros elementos que enriquecen el desarrollo de los equipos, logrando que los trabajadores sientan que se prioriza la forma en la que experimentan el desarrollo de la tarea sobre la tarea en sí misma.



La dimensión Personal se relaciona con una comunicación orientada a la forma en que el trabajador se identifica con la tarea, si se emociona, si le gusta, si en su vida se siente feliz, es decir, que el trabajador y los equipos sientan que para el líder es importante cómo se encuentran en su aspecto personal, familiar, relacional, motivando un mayor compromiso, sentido de pertenencia y sentido de autoestima.

La comunicación auténtica prioriza la dimensión personal y la dimensión interpersonal sobre la dimensión impersonal, generando sentimientos de felicidad y bienestar integral promoviendo la productividad, la creatividad y un trabajo colaborativo con valor.



Maestría Emocional

Capacidad de preservar con habilidad el equilibrio entre lo que sentimos y lo que hacemos, con el fin de manejar cualquier situación por difícil que parezca. Cuando nuestros circuitos emocionales son fuertes, pueden resistir grandes cargas. Cuando son débiles, las emociones intensas queman nuestros fusibles internos y desactivan la mente consciente.

¡Nuestra conducta queda entonces bajo el control de mecanismos inconscientes de defensa, comúnmente llamado EL SECUESTRO DE LA AMÍGDALA!

La amígdala hace parte del Sistema Límbico encargado del procesamiento y manejo de las emociones, permite que no actuemos de forma compulsiva o descontrolada, por lo regular la agresividad y la violencia es el mejor ejemplo que nuestro sistema límbico a nivel cerebral, ha perdido el control de las emociones y es momento de hacer una pausa, respirar, retirarnos de la situación para que podamos volver a conectar conscientemente nuestro sistema límbico y controlar de manera adecuada y asertiva nuestras emociones.

Si deseas ampliar la información referente a este tema, te invitamos a consultar la cartilla de ésta misma serie del programa de resiliencia denominada Regulación Emocional.

Un equipo de trabajo resiliente tendrá la capacidad de manejar la incertidumbre, y resistir a las crisis y los cambios que se pueden presentar, sacando el mejor provecho de aprendizaje de estas experiencias y transformándolas en ideas y acciones creativas que se encaminan a mejorar sus procesos garantizando buenos resultados.

HABILIDADES QUE POTENCIALIZAN LOS EQUIPOS RESILIENTES

DEFINICIÓN DE HABILIDAD

Es la destreza, capacidad o aptitud para realizar una actividad, tarea o trabajo en particular, ya sea física, mental o social. Por extensión, el término designa la cualidad de una persona capacitada para llevar a cabo esta acción. Lo que se conoce en conjunto como habilidades.

HABILIDADES DE UN EQUIPO RESILIENTE

HABILIDADES SOCIALES

Es el conjunto de comportamientos y habilidades entrenables que permiten una interacción social sana y positiva. Las personas con esta aptitud tienden a poner lo razonable por delante de sus sentimientos o intuiciones, saben entender y responder ante la necesidad del otro.

SER ÁGILES

Los equipos ágiles son aquellos que han desarrollado un gran nivel de madurez y de integración, los roles y las responsabilidades no importan tanto como los resultados, pues cada miembro tiene una función que trabaja en forma de engranaje con los otros miembros para desarrollar ideas innovadoras y mantener altos estándares instalando en sí mismos los valores de la agilidad.



CAPACIDAD DE PENSAMIENTO CRÍTICO

El desarrollo de esta habilidad en los equipos potencializa la razón para cuestionar afirmaciones, hechos u emociones con el objeto de alcanzar una postura razonable. Un equipo con pensamiento crítico fomenta la creación de soluciones creativas y permite la toma de decisiones más certeras.

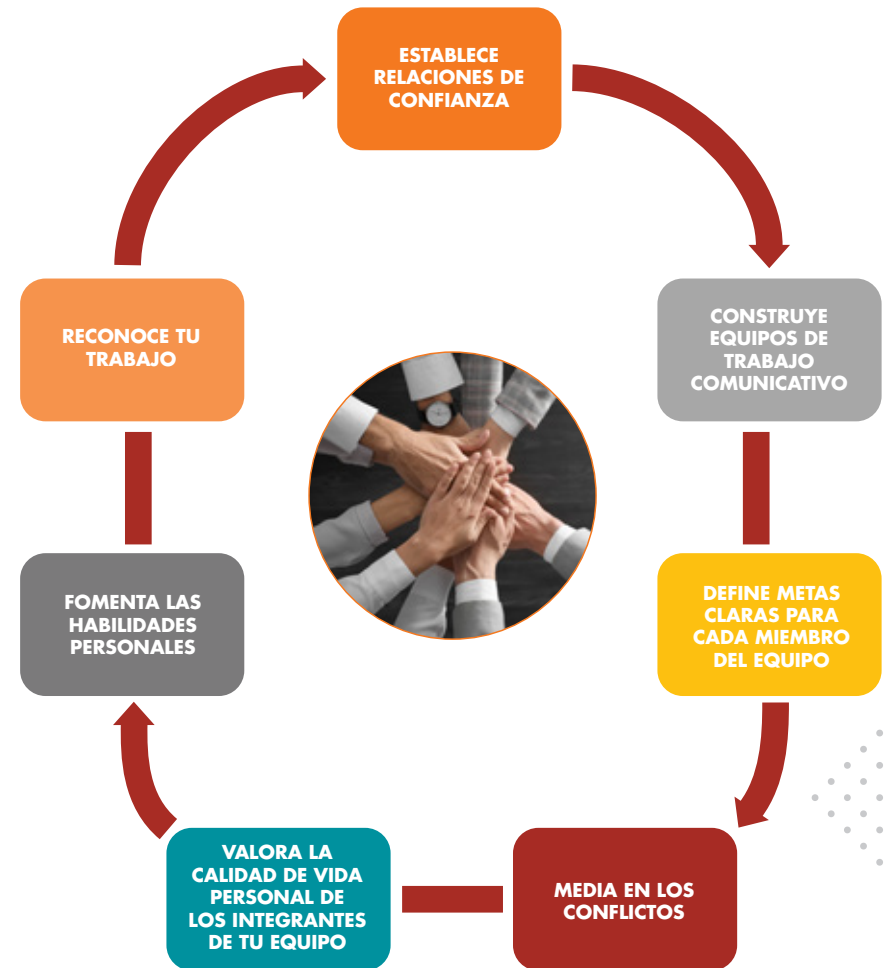
CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN

Una buena comunicación y el desarrollo de la confianza asegura que los trabajadores se sientan cómodos al compartir sus ideas y preocupaciones. Una comunicación fluida en el equipo de trabajo genera un mejor clima laboral, mejorando los procesos creativos y fortalece las relaciones personales.



CONSTRUYENDO EQUIPOS RESILIENTES

Los equipos, al igual que las personas, se construyen día a día en las diferentes situaciones adversas que atraviesan.



¿QUÉ CARACTERIZA A LOS EQUIPOS RESILIENTES?

1. Confían mutuamente en las capacidades del otro. Los equipos resilientes se caracterizan por no perder sus objetivos y reconocen la importancia del trabajo en equipo.
2. Poseen una comunicación clara y asertiva. Al tener metas claras y al proponerse unos objetivos alcanzables y realizables, las funciones y el conocimiento que posee cada uno de los miembros del equipo hace que la comunicación interna sea efectiva en todo momento.
3. Reconocen el potencial de cada integrante del grupo así como las limitaciones que cada uno posee. Esto hace que sea posible anticiparse a lo que viene, reconociendo quien puede aportar más en cada una de las situaciones.
4. Son flexibles antes los cambios. Un equipo resiliente se adapta a las diferentes condiciones que se le presenten, esto en razón a que como saben claramente lo que quieren, lograr su nivel de adaptación se fija a conseguir las metas propuestas.

5. Son tenaces. Como son flexibles los equipos resilientes, trabajan reciamente para no renunciar a sus metas, luchando y perseverando en conseguir los objetivos.
6. Buscan soluciones eficaces y rápidas. Los equipos resilientes se enfrentan a los desafíos, replanteando las diferentes opciones que tienen para enfrentar las situaciones negativas y mejorar los resultados.
7. Enfrentan los problemas. Los ven como oportunidades para crecer y aprender para generar un cambio.
8. Tienen líderes resilientes. Los equipos deben contar con líderes que enriquezcan a sus colaboradores, no solo por su nivel de comunicación sino por sus actuaciones, los equipos suelen imitar el comportamiento de su líder, de ahí la importancia que este actúe de manera racional y activa con un trabajo conjunto.



CULTURA DE SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Los equipos resilientes tienen una cultura de la seguridad psicológica. Es difícil construir equipos resistentes si las personas que los componen tienen miedo de expresarse o de cometer errores. Al menos eso es lo que asegura Len Glick, profesor de la Universidad Northeastern.

Una cultura de seguridad psicológica significa un ambiente en donde las personas puedan dar sus opiniones, ideas y críticas de una forma transparente, que aprendan de sus errores, que construyan soluciones y validen sus emociones, sin que ello tenga represalias o repercusiones negativas.

Cuando esta cultura se fomenta en el ámbito laboral, los miembros del equipo se sienten seguros, son honestos en sus responsabilidades, se comunican más fácilmente y son más propensos a tomar riesgos calculados, que permite una mayor y mejor consecución de objetivos y metas.

En una cultura de seguridad psicológica los miembros de un equipo experimentan:

- Libertad para opinar sin miedo, sin distorsionar la imagen que tengan los otros de mí
- Si me equivoco acepto mi error y me respeto por ello
- “No soy más que tú, tú no eres más que yo”
- Todas las ideas son válidas
- Respeto la forma de ser de todos los integrantes de mi equipo
- Valoro las opiniones de mis compañeros, respeto y acepto, aunque te equivoques
- Resiliencia y determinación: ¡Cresco ante la adversidad!



De ahí la importancia de un ambiente de trabajo positivo y psicológicamente seguro, fomentando un ambiente de trabajo seguro y feliz, que propicia un aumento en la productividad e innovación de los trabajadores. Por el contrario, una empresa sin cultura de seguridad psicológica crea sentimientos y actitudes de desconfianza, aislamiento, insatisfacción laboral, bajo rendimiento y poco compromiso en los trabajadores y sus directivos.

UN EQUIPO DE TRABAJO RESILIENTE, CAPAZ DE SOBRELLEVAR SITUACIONES DIFÍCILES, ES UN ACTIVO VALIOSO PARA CUALQUIER ORGANIZACIÓN.





POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

CONTÁCTANOS



Positiva Prevención