

Active la resiliencia en Líderes y Equipos

Las perturbaciones y dificultades siempre estarán presentes. Asegúrese de que los líderes y los equipos cuenten con la resiliencia para alcanzar el éxito.

A raíz de la [Rebelión del Talento](#), las organizaciones han invertido mucho tiempo y recursos en satisfacer adecuadamente las nuevas expectativas de los empleados. En la misma medida en que los líderes se esfuerzan por crear una cultura basada en agilidad e innovación para adaptarse a un mundo en constante cambio, también deberían esforzarse por fomentar la resiliencia en el conjunto de la organización.

¿Qué es la resiliencia?

La resiliencia se puede definir de muchas maneras. El diccionario Merriam-Webster la define como "la capacidad de recuperarse de o adaptarse fácilmente a la adversidad o al cambio", mientras que la definición de Dictionary.com indica "la capacidad de un sistema u organización para responder o recuperarse fácilmente de una crisis o un proceso perturbador". Asimismo, la resiliencia puede describirse de forma más completa como la capacidad de reconocer y aceptar una situación, de improvisar y arreglárselas con lo que haya a mano, y de adaptarse con éxito ante la dificultad, el riesgo y/o la adversidad. Esta "capacidad de responder y recuperarse" parece especialmente necesaria a medida que dejamos atrás la pandemia y entramos en una auténtica época de oportunidades.

La resiliencia organizacional

A la hora de evaluar y desarrollar la resiliencia organizacional hay que tener en cuenta la resiliencia tanto de los individuos como de los equipos.

1. Resiliencia personal (individuos)

La resiliencia personal se refiere a los comportamientos, pensamientos y acciones que fomentan el bienestar personal y la salud mental.¹ La resiliencia personal permite adaptarse con éxito a las dificultades o a los desafíos. La investigación ha demostrado que los mecanismos y habilidades asociados a la resiliencia personal pueden desarrollarse y practicarse. Esto requiere un esfuerzo deliberado para contrarrestar los pensamientos negativos y centrarse en lo positivo, reformulando eficazmente las suposiciones y emociones negativas. También precisa de autocuidado, por ejemplo, tomar medidas para reducir el estrés, lograr un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, hacer ejercicio, seguir una dieta sana, dormir lo suficiente y utilizar prácticas eficaces para gestionar el tiempo.



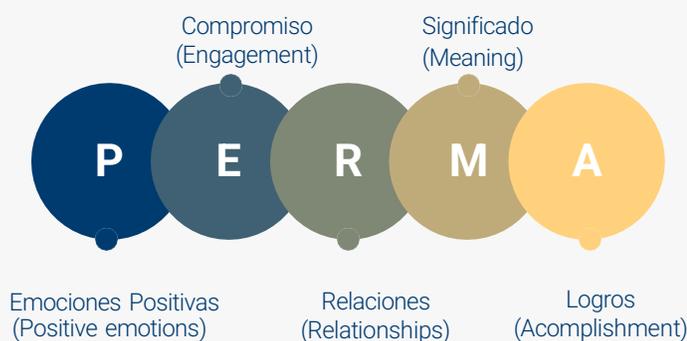
1. Departamento de Salud y Servicios Humanos de EEUU
<https://www.phe.gov/Preparedness/planning/abc/Pages/individual-resilience.aspx#:~:text=Individual%20resilience%20involves%20behaviors%2C%20thoughts,by%20using%20effective%20coping%20strategies>

La resiliencia personal también dependerá del nivel de energía de cada persona. Disponemos de diferentes tipos de energía: física, emocional, mental y espiritual. Existen muchas formas de conservar o mejorar los niveles de cada una de ellas:

TIPO DE ENERGÍA	RECOMENDACIONES PARA AUMENTAR EL NIVEL DE ENERGÍA
Energía física	Acuéstese más temprano; haga ejercicio; coma menos cantidad y con mayor frecuencia; y haga pausas con regularidad.
Energía emocional	Practique la respiración abdominal profunda para atenuar las emociones negativas; muestre su gratitud a los demás mediante correos electrónicos, llamadas y conversaciones; y establezca y cultive relaciones dentro y fuera de la oficina.
Energía mental	Elimine distracciones como el teléfono y el correo electrónico. Programe momentos específicos para consultarlos a lo largo del día.
Energía espiritual	Identifique qué actividades le aportan más energía, dedique tiempo y energía a lo que le parezca más importante y adhiérase a sus principios..

Los líderes pueden tomar medidas activas para fomentar la resiliencia de cada uno de sus colaboradores directos utilizando el modelo del Centro de Psicología Positiva de la Universidad de Pensilvania, que ha sido aplicado en la formación de miles de líderes durante las dos últimas décadas, incluyendo un gran número de militares.

Su modelo, PERMA (por las siglas en inglés) define cinco dimensiones que contribuyen al bienestar individual y a la resiliencia: ²



Aunque cada una de estas dimensiones se puede reforzar de manera independiente y medir por separado, la resiliencia será más fuerte si se refuerzan y desarrollan conjuntamente las cinco dimensiones. Al utilizar el modelo con los colaboradores, los líderes deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Suscite **emociones positivas** y anime a los demás a que también sean optimistas, especialmente frente a la adversidad. Proporcione un feedback positivo y valore las contribuciones de los miembros del equipo expresando gratitud y reconocimiento por sus esfuerzos.
- Céntrese en el **compromiso** de los empleados para asegurarse de que todos los miembros de su equipo estén motivados, inspirados y comprometidos. Expresé su propia motivación y ofrezca a los empleados la oportunidad de hacer uso de sus fortalezas.
- Cultive una estrecha **relación** con todos y cada uno de los miembros de su equipo y asegúrese de mostrarse atento, compasivo y cercano. Ejercer de mentor y tutor. Genere oportunidades para fomentar el espíritu de equipo y socializar fuera de la rutina diaria.
- Como consecuencia de la pandemia y del reciente malestar social, muchos empleados aspiran a un empleo en el que sientan que marcan la diferencia. Ayude a sus colaboradores a encontrar propósito y **sentido** en su trabajo y a conectar las tareas y objetivos cotidianos con la misión de la organización.
- Por último, proporcione a los miembros del equipo los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos y recompense y celebre los **logros** personales. Asegúrese de brindar oportunidades a los empleados para que amplíen y desarrollen nuevas habilidades para progresar en su carrera.

2. Margaret L. Kern, Lea E. Waters, Alejandro Adler & Mathew A. White (2015) Un enfoque multidimensional para medir el bienestar de los estudiantes: Aplicación del enfoque PERMA., The Journal of Positive Psychology, 10:3, 262-71, DOI: 10.1080/17439760.2014.936962 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17439760.2014.936962>

2. Resiliencia del equipo

La resiliencia de los equipos puede definirse como "la capacidad de un grupo de personas para responder de manera flexible e innovadora ante los cambios y las perturbaciones."³ La resiliencia colectiva ayuda a los equipos a sobreponerse a las dificultades y les permite resistir y superar los factores de estrés haciendo que su rendimiento se mantenga y que los equipos sean más adaptables, flexibles y colaborativos. Sin embargo, la resiliencia de un equipo puede mermarse por una serie de factores estresantes puntuales y crónicos tales como tareas difíciles en plazos ajustados; recursos insuficientes; conflictos interpersonales; cambios temporales o permanentes en la configuración del equipo; y falta de claridad sobre las funciones y responsabilidades de cada miembro del equipo.

La resiliencia de un equipo puede evaluarse por medio de cinco parámetros:⁴

1. **Intención de cambio:** dadas las circunstancias ¿es capaz el equipo de abordar los problemas con la mayor rapidez y eficacia posibles?
2. **Salud:** ¿el equipo es capaz de gestionar las dificultades de modo que se preserve la salud del mismo y puedan mantener un ambiente positivo, colaborativo y de comunicación eficaz?
3. **Recursos:** ¿es capaz el equipo de conservar o incluso acumular recursos sociales/emocionales tangibles para utilizar en el futuro?

3. <https://payneresilience.com/blog/7-cs-of-team-resilience#:~:text=Team%20resilience%20is%20the%20capacity,emotional%20toll%20on%20their%20members>

4. Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., & Vessey, W. B. (2015). Resiliencia de los equipos: Cómo prosperan los equipos bajo presión. *Dinámica Organizacional*, 44(3), 176–184. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.05.003>

4. **Recuperación:** ¿es capaz el equipo de recuperar rápidamente la eficacia y vitalidad previas tras una experiencia difícil, y en algunos casos incluso de fortalecerse como consecuencia?

5. **Viabilidad continua:** ¿Conserva el equipo su nivel de ejecución? ¿Posee la capacidad de afrontar los retos preservando los recursos necesarios y la capacidad de recuperarse para estar preparado para el siguiente reto?

El beneficio de la agilidad y la resiliencia organizacionales quedó demostrado una y otra vez a lo largo de la pandemia. Como señaló Charles Darwin: no es la más fuerte de las especies la que sobrevive, ni la más inteligente. Es la que mejor se adapta al cambio. Esto puede aplicarse también a la supervivencia empresarial. A medida que nos adentramos en una nueva era de oportunidades cabe esperar que el vertiginoso ritmo del cambio continúe, con lo cual la capacidad de resiliencia será fundamental para el éxito de la organización. Tome medidas ahora para asegurarse de que Usted y los miembros de su equipo cuentan con la resiliencia necesaria para el presente y el futuro.

CONTACTO

Doctor Seymour Adler

Director General

Líder de Práctica Global

Evaluación y Desarrollo del Liderazgo

seymour.adler@kincentric.com

¿Preguntas? [Contáctenos ahora mismo](#)

Para recibir nuestras comunicaciones y contenidos [suscríbese a la lista de correo](#).