



YACHAYHUASI – Reflexión #15

Yachayhuasi: la "Casa del Saber" del Imperio Inca, donde los jóvenes caciques recibían la mentoría de sus maestros Amauta. Esta reflexión quincenal está dirigida a los profesionales que facilitan, lideran y gerencian los procesos de transformación organizacional.

Dr. Gilbert Brenson-Lazán
Presidente Ejecutivo - Amauta International, LLC
E-Mail: <gbl@amauta.org>; Website: <<http://amauta.org>>

LA DIFERENCIA ES LA RESILIENCIA

¿Alguna vez te has preguntado cómo es que algunas personas, familias, comunidades o empresas, ante los retos y las dificultades más tenaces, logran salir adelante, mientras otras se desbaratan ante las más mínimas frustraciones u obstáculos?

Originalmente se pensaba que se trataba de ciertos rasgos de la personalidad. Sin embargo, hace unos años se descubrió (S. Vanistendael, 1994) que se trata de la resiliencia, la habilidad de un sistema de enfrentar crisis interna o externa y no solamente resistirla y resolverla efectivamente sino también aprender de ella, fortalecerse con ella y salir transformado por ella.

En cuanto a los sistemas organizacionales, estudios posteriores en varios países del mundo, han mostrado que existen algunos factores sistémicos en común entre las organizaciones "resilientes". Toda organización tiene que enfrentar las adversidades; en nuestro mundo organizacional de hoy, nadie está exento. Muchas logran soportar los mecanismos disociadores y convertirlos en procesos constructores de un mejor futuro. La diferencia es la generación de una cultura de resiliencia.

Hemos definido cuatro categorías de factores (Brenson-Lazan, 2004) que determinan el nivel de resiliencia dentro de una organización y su cultura:

Desarrollo Individual - La cultura estimula y refuerza una autonomía responsable de cada persona:

- su sentido de identidad personal;
- la flexibilidad perceptual y conductual;
- el auto-conocimiento y auto-corrección;
- la auto-estima y confianza en sí mismo.

Desarrollo Interpersonal - La cultura estimula y refuerza los procesos de sinergia interpersonal:

- la valoración del ser;
- la valoración de la diversidad entre seres;
- la participación y el diálogo para tomar decisiones y resolver los conflictos;
- el afecto, el perdón y el auto-apoyo mutuo.

Visión - La cultura estimula y refuerza el desarrollo conjunto del futuro organizacional:

- un conjunto de valores nucleares compartidos;
- la internalización de la misión corporativa;
- las expectativas de un futuro prometedor;
- la integración de las metas y aspiraciones individuales con las corporativas.

Pensamiento Sistémico - La cultura estimula y refuerza el desarrollo del pensamiento estratégico:

- promover la interdependencia de la reflexión grupal, introspección y auto-corrección;
- fijar metas realistas y estrategias para lograrlas;
- desarrollar las competencias necesarias;
- medir y evaluar los resultados.

REFLEXIONES:

1. ¿Cuáles factores generadores de resiliencia hemos desarrollado en nuestra organización?
2. ¿Cuáles quedan por desarrollar?
3. ¿Qué vamos a hacer para desarrollarlos?