



Desarrollar factores protectores en el contexto educativo y organizacional

Resiliencia para la Vida Diaria



Universidad **Tecmilenio**.
Instituto de Ciencias del Bienestar y la Felicidad



Universidad **Tecmilenio**.



Desarrollar factores protectores en el contexto educativo y organizacional

En el entorno educativo, el Programa de Resiliencia de Penn (PRP) fue desarrollado por miembros de la Universidad de Pennsylvania y se enfoca en desarrollar habilidades como el optimismo, la solución de problemas, la autoeficacia, la autorregulación, la consciencia emocional, la flexibilidad, la empatía y el fortalecimiento de las relaciones, entre otras (Reivich, Seligman y McBride, 2011). Por lo tanto, a través de una serie de lecciones se exponen los conceptos de resiliencia a los alumnos y se proporcionan oportunidades para comprenderlos y ponerlos en práctica (Positive Psychology Center, s.f.).

El principal objetivo de este programa es incrementar la habilidad de los estudiantes para manejar el estrés y los problemas comunes a la adolescencia mediante la formación de competencias de bienestar en una metodología de aprender haciendo, facilitando el desarrollo de las competencias mediante ejercicios prácticos:





Autoconsciencia

Prestar atención a los pensamientos, emociones y comportamientos, así como a las reacciones fisiológicas.

Autorregulación

Cambiar los pensamientos, emociones, comportamientos y reacciones fisiológicas en función de un resultado esperado.

Conexión

Desarrollar y mantener relaciones fuertes y de confianza.

Fortalezas de carácter

Utilizar las fortalezas particulares para sobreponerse a adversidades y crear una vida alineada a los valores.

Agilidad mental

Ver situaciones desde múltiples perspectivas, así como pensar de manera creativa y flexible.

Optimismo

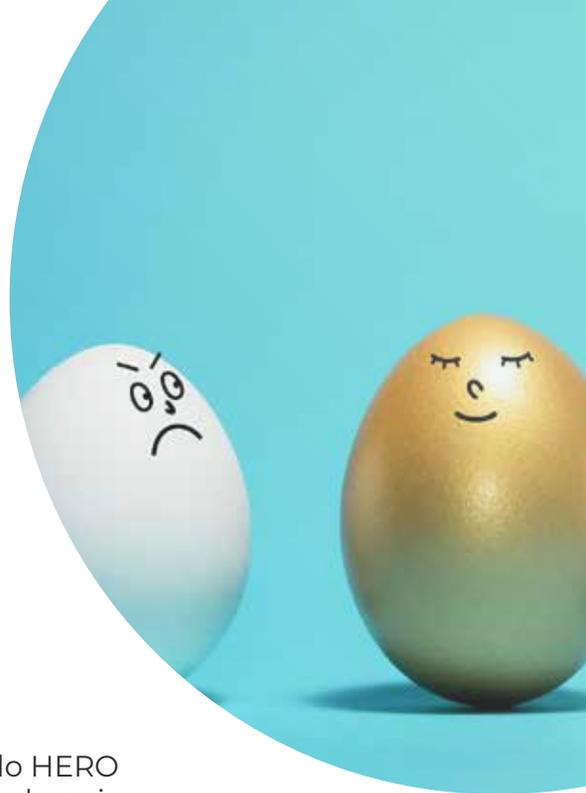
Identificar y esperar lo positivo, enfocándose en lo que se puede controlar y tomar acción de manera intencionada.

Fuente: Positive Psychology Center. (s.f). Resilience Skill Set. Recuperado de <https://ppc.sas.upenn.edu/resilience-programs/resilience-skill-set>





Es importante destacar que, en un estudio comparativo en el cual participaron más de 2,000 alumnos, se encontró que el programa no solo ayuda a desarrollar la resiliencia y promover el optimismo, sino que también es efectivo para reducir síntomas de depresión, desesperanza y ansiedad, además de que estos efectos se mantienen hasta por 31 meses (Seligman, Ernst, Gillham, Reivich y Linkins, 2009). Asimismo, este programa puede implementarse con alumnos de 8 a 15 años, además de que puede ser replicado en otros entornos como el militar, sanitario, gubernamental y empresarial (Positive Psychology Center, s.f.).



Por otra parte, en el contexto organizacional, el modelo HERO (Healthy and Resilient Organization), desarrollado por el equipo WONT y dirigido por Marisa Salanova, incluye el elemento de resiliencia dentro de las características de los empleados saludables, que se distinguen también por altos niveles de capital psicológico: autoeficacia, engagement, optimismo y esperanza, los que ayudan a definir el camino hacia la mejora organizacional (Salanova, 2009; Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012; Meneghel, Salanova y Martínez, 2013). De esta forma, se considera que una organización es resiliente cuando mantiene una notable tendencia a renovar y hacerse más fuerte en medio de la crisis (Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012), por lo que es necesario impulsar condiciones organizacionales que incrementen el rendimiento de los trabajadores (orientado a su bienestar y a la productividad).

Esto quiere decir que una organización pone a prueba que es verdaderamente resiliente durante los períodos de crisis y cambios abruptos, ya que, en estas circunstancias, se generan diferentes patrones de adaptación organizacional (Salanova, 2009):

- Patrón de supervivencia: reducen sus niveles de funcionamiento.
- Patrón de recuperación: mantienen sus niveles de funcionamiento.
- Patrón resiliente: se adaptan al cambio y salen más fortalecidas.

Asimismo, se han identificado una serie de características que distinguen a las organizaciones resilientes (Mallak, 1998):

- Tienen objetivos claros, saben hacia dónde van y qué quieren conseguir.
- Encuentran sentido a las situaciones difíciles; se preguntan: ¿Para qué sirve?, ¿qué sentido tiene lo que está ocurriendo?, ¿contribuye para lograr un objetivo específico?
- Tienen relaciones sociales positivas, nutrientes y colaborativas, y buscan ayudar y servir a los demás.
- Tienen líderes positivos y resilientes que inspiran a sus seguidores y les infunden coraje y valentía.
- Son innovadoras, flexibles y buscan soluciones nuevas, así como formas de adaptarse al contexto actual.

Por lo tanto, es posible desarrollar la resiliencia en la organización a través de incrementar los recursos de los colaboradores:

Autoeficacia

Las personas con mayor sentido de autoeficacia se sienten más capacitadas para afrontar situaciones adversas.

Emociones positivas

La experiencia de emociones positivas producen patrones de pensamiento creativos, flexibles y abiertos a información.

Relaciones positivas

Ayudan a reducir el impacto de situaciones complicadas, facilitan el acceso a recursos, así como a la información para resolver situaciones.

Recursos laborales

El clima de apoyo y el trabajo en equipo son factores protectores y facilitan una adaptación positiva.

Finalmente, es importante resaltar que la resiliencia en el contexto organizacional genera beneficios importantes, por ejemplo, una mayor satisfacción, compromiso y felicidad hacia el trabajo (Youssef y Luthans, 2007), así como un mejor desempeño individual y colectivo (Luthans, Avolio, Walumbwa y Li, 2005; Meneghel, Martínez y Salanova, 2016).

Desarrollar factores protectores en estos ámbitos de la vida es beneficioso, dado que se logra un impacto importante en dos entornos en donde las personas pasan gran parte de su tiempo: estudiando en la escuela y trabajando en la organización.

Referencias

- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., y Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2).
- Mallak, L. (1998). Putting organizational resilience to work. *Industrial Management*, 40(6).
- Meneghel, I., Martínez, I., y Salanova, M. (2016). Job Related Antecedents and Improved Team Performance. *Emerald Insight*, 45(3).
- Meneghel, I., Salanova, M., y Martínez, I. (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional—Una revisión teórica. *Aloma: Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 31(2).
- Positive Psychology Center. (s.f.). *Resilience in Children*. Recuperado de <https://ppc.sas.upenn.edu/research/resilience-children>
- Positive Psychology Center. (s.f.). *Resilience Skill Set*. Recuperado de <https://ppc.sas.upenn.edu/resilience-programs/resilience-skill-set>
- Positive Psychology Center. (s.f.). *Penn Resilience Program and PERMATM Workshops*. Recuperado de <https://ppc.sas.upenn.edu/services/penn-resilience-training>
- Reivich, K., Seligman, M., y McBride, S. (2011). Master resilience training in the US Army. *American Psychologist*, 66(1).



Referencias

- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martínez, I. (2012). We need a hero! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37(6).
- Seligman, M., Ernst, R., Gillham, J., Reivich, K., y Linkins, M. (2009). Positive education: Positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3).
- Youssef, C., y Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5).

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.