



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS

SANOS, SEGUROS Y FELICES





NUEVO MODELO DE

ABORDAJE PSICOSOCIAL

¡POSITIVAMENTE MÁS!

Vicepresidencia de promoción y prevención

PROGRAMA DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

“FORTALECIENDO TU SER PARA UN MEJOR HACER”



MICROCICLO

I

POTENCIANDO LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL: CIMIENTOS PARA EL ÉXITO CONTINUO



Adquirir conocimientos sobre el concepto de resiliencia organizacional y los beneficios asociados con el desarrollo de esta capacidad en el ámbito empresarial. Investigar las características fundamentales que distinguen a las organizaciones resilientes.

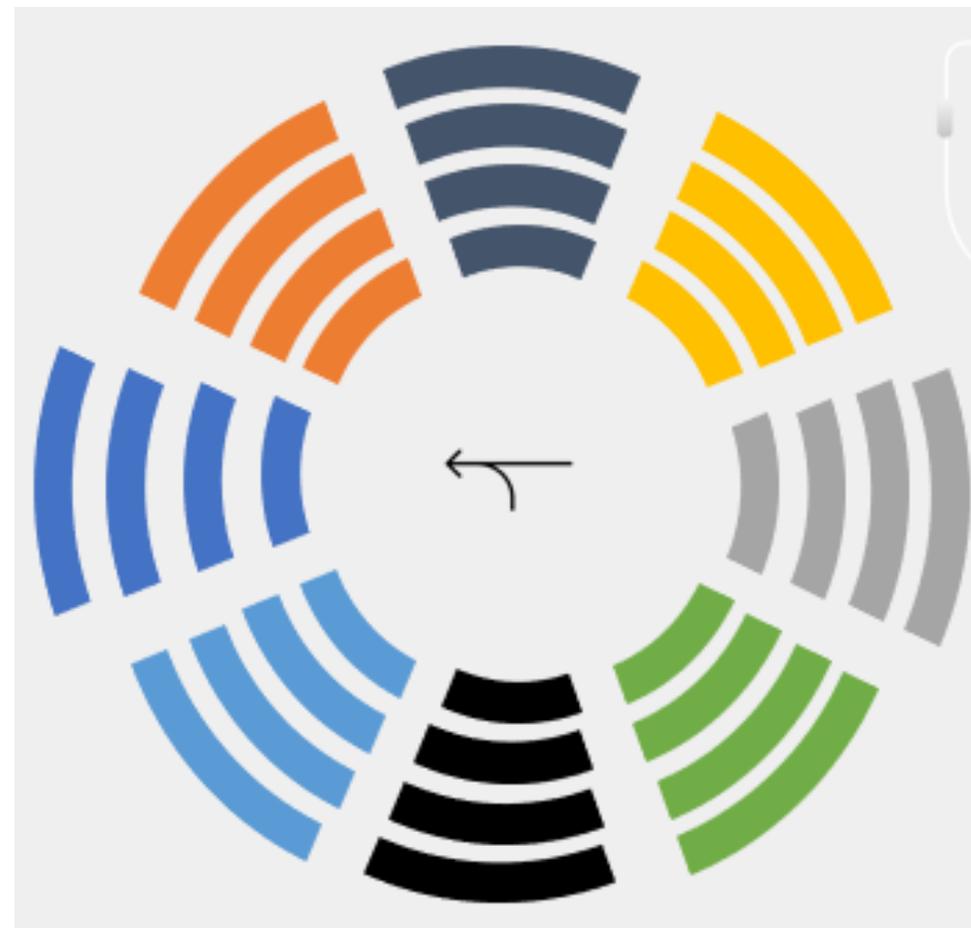
PARTE 1 - PRESENTACIÓN



PARTE 2 - DEFINICIÓN Y COMPONENTES

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL:

Capacidad de una organización para anticipar, prepararse, responder y adaptarse de manera efectiva a situaciones de cambio, desafíos o crisis.



ENFOQUES DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL SEGÚN ALGUNOS AUTORES

Rodin (2014): Define a una empresa resiliente como aquella que tiene la capacidad de prepararse, resistir y recuperarse rápidamente de situaciones adversas. En este sentido, se tiene en cuenta que no siempre es posible prevenir las dificultades económicas; sin embargo, es cierto que, con un accionar oportuno, se puede minimizar el impacto de estos efectos sobre la institución. Ante los distintos momentos de cambio originados por conflictos económicos-sociales y/o por el proceso de globalización de los mercados, la empresa resiliente actúa de manera superior a otras y, aun en circunstancias adversas, logra obtener ventajas adicionales originadas en hechos no previstos o adversos.



ENFOQUES DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL SEGÚN ALGUNOS AUTORES



Accra y Amah (2014): Destacan la necesidad de que las organizaciones se mantengan constantemente al tanto de las obstrucciones que pudieran erosionar su existencia, adoptando así las medidas de precaución adecuadas, las cuales se consideran medidas de anticipación. La importancia de que las organizaciones sean resilientes tiene un efecto de gran alcance sobre la posición de toda la empresa.

ENFOQUES DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL SEGÚN ALGUNOS AUTORES



Vogus y Sutcliffe (2007): Definen la resiliencia como el mantenimiento de ajustes positivos en condiciones difíciles, de modo que la organización emerge de estas circunstancias fortalecida y más ingeniosa. Esto implica que el accionar resiliente significa mantener los valores positivos en diversas condiciones adversas, de tal forma que la institución sale airoso de estas situaciones negativas y de manera creativa.

ENFOQUES DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL SEGÚN ALGUNOS AUTORES

Bell (2002): Describe a las organizaciones como aquellas con "capacidad para responder rápidamente a un cambio imprevisto, incluso a una interrupción caótica. Es la capacidad de rebotar con velocidad, gracia, determinación y precisión."



ENFOQUES DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL SEGÚN ALGUNOS AUTORES

Patterson (citado por Luna, 2016): Define la resiliencia organizacional como la capacidad de la organización, lo que implica la participación de todos los miembros de la empresa para ejecutar el plan de choque que revierta la situación. Según el autor, la resiliencia organizacional es sencillamente la habilidad de la organización, donde sus miembros tienen la capacidad de llevar adelante el plan de confrontación que haga que la situación negativa retroceda y desaparezca. En otras palabras, la situación no consiste en adaptarse a las nuevas circunstancias; se trata de aprender a enfrentar los nuevos problemas de manera creativa y revertir sus efectos negativos para la organización.



CONCEPCIÓN DE LA RESILIENCIA MONCINI (2023)



ENFOQUES DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL SEGÚN ALGUNOS AUTORES

Enfoques de la Resiliencia Organizacional

Autor	Perspectiva
Rodin (2014)	..."es la que tiene la capacidad de prepararse, resistir y recuperarse más rápido de situaciones adversas".
Accra y Amah (2014)	..."necesidad de que las organizaciones se mantengan constantemente al tanto de las obstrucciones que pudieran erosionar toda su existencia para adoptar las medidas de precaución adecuadas".
Vogus y Sutcliffe (2007)	..."mantenimiento de los ajustes positivos en algunas condiciones difíciles, de modo que la organización emerge de estas condiciones fortalecidas y más ingeniosas".
Bell (2002)	..."responder rápidamente a un cambio imprevisto, incluso, una caótica interrupción"...
Patterson (citado por Luna, 2016)	..."implica la participación de todos los miembros de la empresa para ejecutar el plan de choque que revierta la situación".

PARTE 2 -

COMPONENTES DE LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

FLEXIBILIDAD



GESTIÓN DEL CAMBIO

CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

PARTE 2 -

COMPONENTES DE LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Flexibilidad: Implica la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y de cambiar en función de las demandas del entorno.



PARTE 2 -

COMPONENTES DE LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL



Gestión del cambio: Implica la habilidad de planificar, implementar y gestionar de manera efectiva los cambios significativos en la organización.

PARTE 2 -

COMPONENTES DE LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Capacidad de aprendizaje: Se refiere a la habilidad de la organización para absorber nueva información, ajustar sus procesos y mejorar de manera continua.



CARACTERÍSTICAS DE LA RESILIENCIA



Según Sambrano (2010), la resiliencia “presenta siete características enfocadas en las cualidades del ser humano. Estos factores son importantes de considerar para la comprensión del capital humano en la organización”.

CARACTERÍSTICAS DE LA RESILIENCIA

Introspección: Es la capacidad de autocrítica que poseen ciertos individuos para observarse a sí mismos y al entorno, realizar cuestionamientos profundos y dar respuestas honestas.

Moralidad: Es el sentido trascendente atribuido a ciertas acciones, deseando para otros el mismo bien que se desea para uno mismo. Incluye los valores internalizados por cada persona a lo largo de su desarrollo, permitiéndole discriminar entre lo bueno y lo malo.

Creatividad: Se considera un estado de conciencia que genera una red de relaciones para identificar, plantear, producir y resolver problemas de manera tanto relevante como original.

CARACTERÍSTICAS DE LA RESILIENCIA

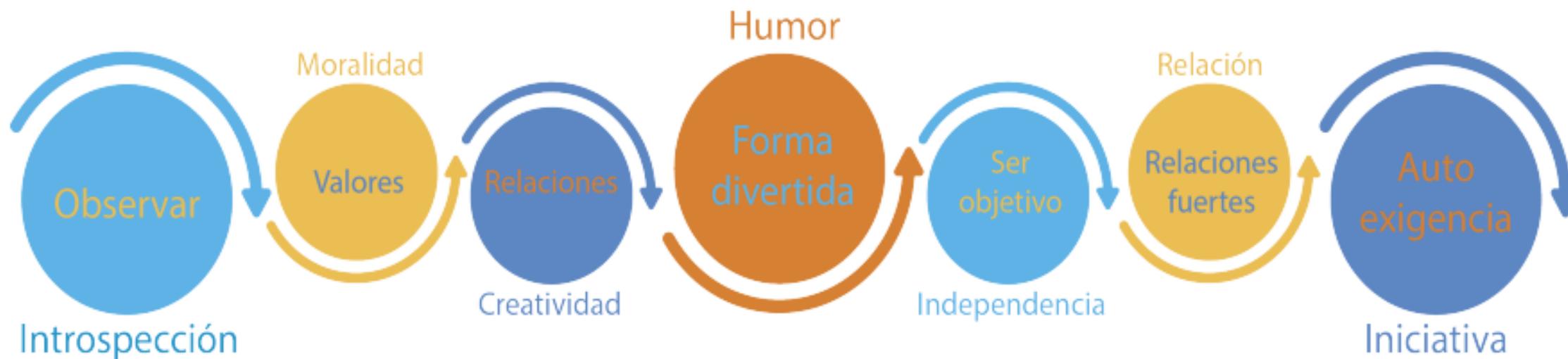
Humor: Es la capacidad de afrontar situaciones de manera lúdica o divertida, utilizando la crisis como una fuente de inspiración.

Independencia: Es la habilidad de analizar objetivamente los problemas, estableciendo límites claros sin dejarse influenciar por sus propias percepciones. Implica mantener una distancia física y emocional respecto a los problemas sin llegar al aislamiento.

Relación: Es la capacidad de brindar, sostener y establecer relaciones sólidas y duraderas, basadas en la confianza y la solidaridad con otras personas.

Iniciativa: Es la capacidad de autoexigirse, asumir responsabilidades propias, tomar decisiones y enfrentar las consecuencias generadas por estas.

CARACTERÍSTICAS DE LA RESILIENCIA



CARACTERÍSTICAS DE LA RESILIENCIA. (MONCINI, 2023)

CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES RESILIENTES

Las características de las organizaciones resilientes, de acuerdo con Schneider (2007), son las siguientes:

1. **Altas capacidades para afrontar cambios:** Estas organizaciones pueden adaptarse a los cambios que ocurren en cualquiera de sus áreas de funcionamiento, ya sea operativa, administrativa, logística o de cualquier otra índole. Lo hacen de forma sistémica, ya que cada célula está inmersa en dicha estrategia.
2. **Cultura organizacional resistente:** Su cultura está enfocada en generar mayor resistencia frente a imprevistos, fortaleciendo la capacidad de la organización para enfrentar desafíos inesperados.
3. **Conocimiento de la situación:** Estas organizaciones prevén escenarios adversos mediante un análisis detallado de su entorno y de datos históricos. Este conocimiento les permite identificar amenazas y prepararse de manera adecuada.



CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES RESILIENTES

Las características de las organizaciones resilientes, de acuerdo con Schneider (2007), son las siguientes:

1. Compromiso con la gestión de vulnerabilidades: Estas organizaciones están comprometidas en identificar y gestionar vulnerabilidades, así como en llevar a cabo actividades clave que contribuyan al mismo objetivo.
2. Cultura de adaptación, agilidad e innovación: Fomentan una cultura organizacional que promueve la capacidad de adaptarse rápidamente, actuar con agilidad e incorporar innovación para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades.
3. Factores cambiantes específicos: Los factores a considerar como cambiantes varían según cada organización, ya que cada una tiene características y circunstancias únicas que pueden llevarla a enfrentar situaciones adversas.



CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES RESILIENTES

Las organizaciones resilientes tienen una mayor capacidad para asumir los cambios vertiginosos del entorno en el que se encuentran inmersas. Son capaces de convertir las amenazas en oportunidades para crecer, expandirse y mantenerse competitivas.



PARTE 3 - PARTICIPACIÓN

ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN COLECTIVA



PARTE 3 - PARTICIPACIÓN

ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN COLECTIVA

1. Compartir ejemplos específicos de momentos en los que la organización ha demostrado ser adaptable frente a cambios inesperados.
2. ¿Cuáles son los canales de comunicación utilizados por la organización?
3. ¿La organización apoya el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades?



PARTE 4 - CONTEXTO



La implementación de la resiliencia en el ámbito organizacional implica la incorporación de estrategias y prácticas que permitan que una empresa se adapte, recupere y crezca ante desafíos y cambios.

PARTE 4 - CONTEXTO

EXPLORACIÓN

Explorar e identificar la manera de integrar la resiliencia en el contexto organizacional. Destacar casos específicos en los que la resiliencia ha sido fundamental para superar desafíos y adversidades.



CONTEXTO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESILIENCIA

Planificación estratégica a largo plazo

Desarrollo de equipos multifuncionales

Gestión de riesgos y contingencias



Cultura de innovación y aprendizaje continuo

Comunicación clara y transparente

Desarrollo de liderazgo resiliente

CONTEXTO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESILIENCIA

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA A LARGO PLAZO:

Elaborar planes estratégicos que anticipen escenarios futuros y establezcan estrategias para abordarlos.



CONTEXTO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESILIENCIA



DESARROLLO DE EQUIPOS MULTIFUNCIONALES:

Fomentar la colaboración y la diversidad de habilidades en los equipos para facilitar la adaptabilidad y la innovación.

PARTE 4 -

CONTEXTO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESILIENCIA



GESTIÓN DE RIESGOS Y CONTINGENCIAS

Identificar y gestionar proactivamente los riesgos potenciales, así como desarrollar planes de contingencia.

CONTEXTO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESILIENCIA

CULTURA DE INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE CONTINUO

Fomentar una cultura que valore la innovación y el aprendizaje constante para adaptarse rápidamente a los cambios del mercado.



CONTEXTO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESILIENCIA

COMUNICACIÓN CLARA Y TRANSPARENTE:

Establecer canales de comunicación abiertos para mantener a los empleados informados durante momentos de cambio y desafío.



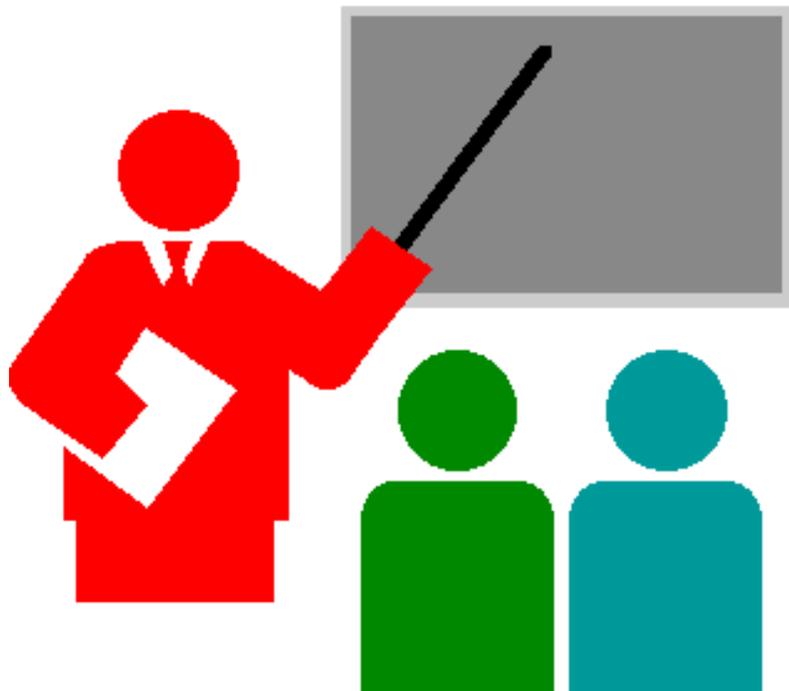
CONTEXTO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESILIENCIA



DESARROLLO DE LIDERAZGO RESILIENTE:

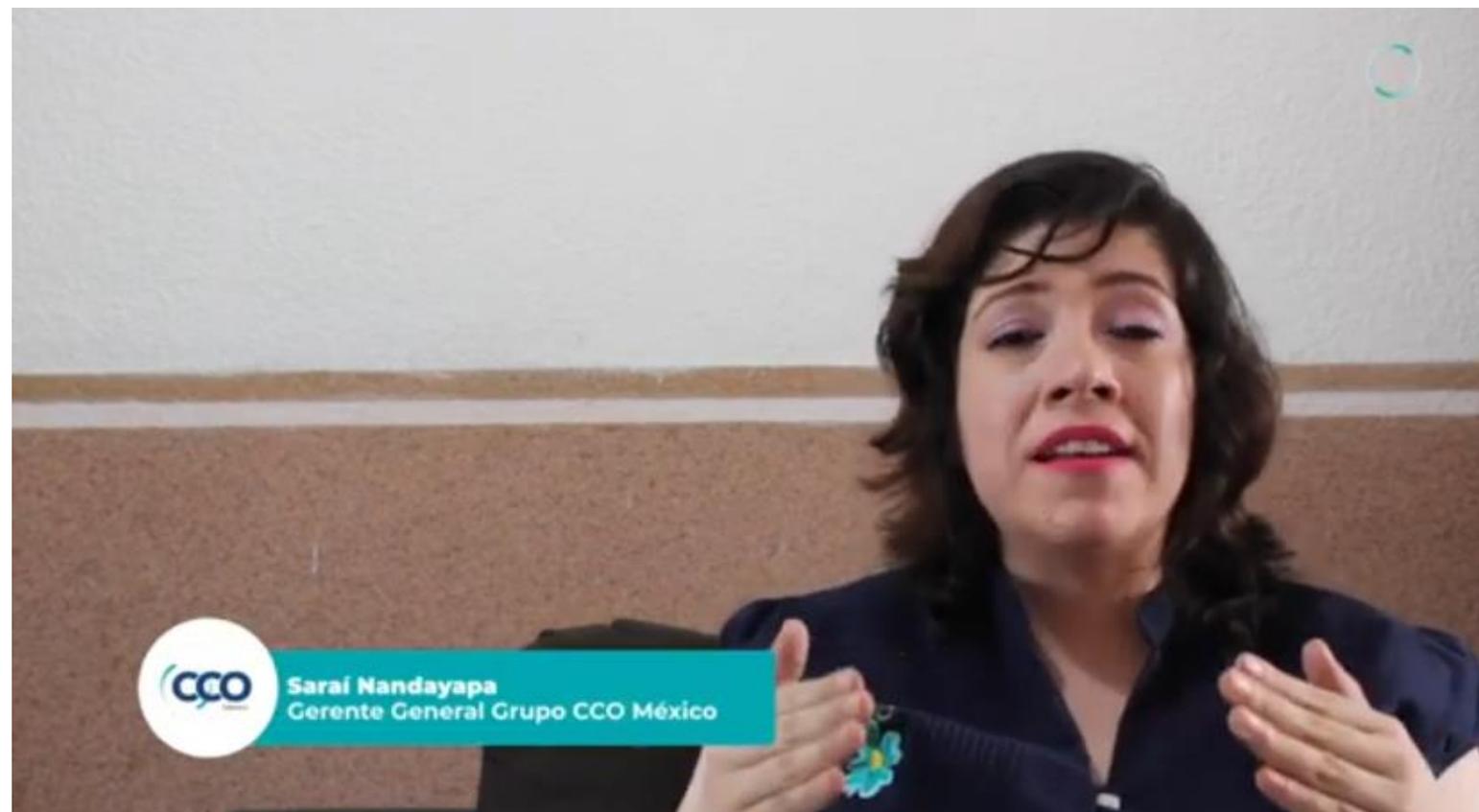
Capacitar a líderes para manejar la presión, liderar con empatía y tomar decisiones informadas en momentos de crisis.

PARTE 5 - ACTIVIDAD



Presentación de los casos relevantes, con el objetivo de realizar un análisis y comprender cómo los casos elegidos representan diversos aspectos de la resiliencia organizacional.

VIDEO - RESILIENCIA ORGANIZACIONAL



<https://youtu.be/RboNvkl0nH4>

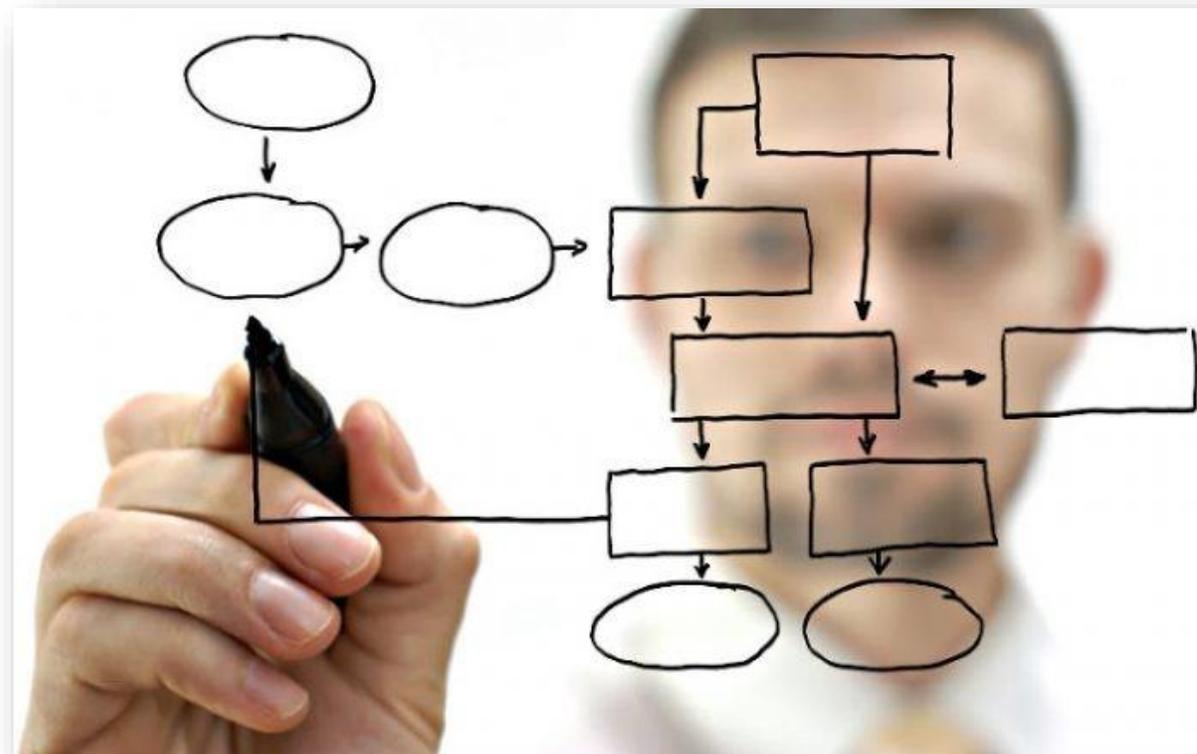
PARTE 6. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD

ASIGNACIÓN DE CASOS



PARTE 6.

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD



ANÁLISIS DE CASOS RELEVANTES

PARTE 6.

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD

CASO RELEVANTE

Caso 1 - “La crisis financiera y la empresa de consultoría”: Una empresa de consultoría enfrenta una crisis financiera debido a cambios bruscos en la economía global. La demanda de servicios disminuye significativamente, y la empresa se ve obligada a reducir su personal y ajustar su modelo de negocios. Sin embargo, algunos equipos demuestran una capacidad excepcional para adaptarse a los cambios, proponiendo nuevas estrategias y enfoques para abordar la situación.

Aspectos clave para el análisis:

- Adaptabilidad y creatividad en momentos de crisis financiera.
- Estrategias de gestión del cambio implementadas por los líderes.



PARTE 6.

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD

ANÁLISIS DEL CASO RELEVANTE

Caso 1 - “La crisis financiera y la empresa de consultoría”:

- ¿Cómo describirías la capacidad de la empresa para adaptarse a la disminución de la demanda de servicios?
- ¿Cuáles fueron las principales estrategias implementadas por los líderes para gestionar la crisis financiera?



PARTE 6.

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD

CASO RELEVANTE

Caso 2 - “La transformación digital en la industria de manufactura”: Una empresa de fabricación decide emprender una transformación digital para mejorar la eficiencia y mantenerse competitiva en un mercado en constante cambio. La introducción de nuevas tecnologías y la reorganización de procesos genera resistencia y temor entre los empleados. La resiliencia se pone a prueba en cómo la empresa gestiona la transición, comunica los cambios y apoya el desarrollo de nuevas habilidades.

Aspectos clave para el análisis:

- Resistencia al cambio y estrategias para superarla.
- Comunicación efectiva y transparente durante la transformación.



PARTE 6.

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD

ANÁLISIS DEL CASO RELEVANTE

Caso 2 - “La transformación digital en la industria de manufactura”:

- ¿Cuáles fueron las principales manifestaciones de resistencia al cambio por parte de los empleados durante la transformación digital?
- ¿Cómo se llevó a cabo la comunicación sobre la transformación digital a lo largo de la empresa?



PARTE 6.

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD

CASO RELEVANTE

Caso 3 - “La pandemia y la empresa de tecnología”: Una empresa de tecnología se enfrenta a los desafíos provocados por la pandemia de COVID-19. La transición al trabajo remoto, la adaptación de proyectos a la nueva realidad y la gestión de la fatiga laboral se convierten en aspectos críticos. Algunos equipos logran mantener altos niveles de productividad y bienestar emocional, mientras que otros luchan por ajustarse al nuevo entorno laboral.

Aspectos clave para el análisis:

- Resiliencia frente a cambios abruptos en las condiciones de trabajo.
- Estrategias para mantener la cohesión del equipo a pesar de la distancia física.



PARTE 6.

ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD

ANÁLISIS DEL CASO RELEVANTE



Caso 3 - “La pandemia y la empresa de tecnología”:

- ¿Cómo describirías la respuesta general de la empresa a la transición al trabajo remoto y otros cambios relacionados con la pandemia?
- ¿Qué estrategias se implementaron para mantener la cohesión del equipo a pesar de la distancia física?

PARTE 7 - CONCLUSIONES



OBSERVACIÓN DE LOS CASOS

PARTE 7 - CONCLUSIONES

INSTRUCCIONES

Cada grupo compartirá sus observaciones y conclusiones con el resto de los participantes. Se facilitará una discusión grupal para comparar y contrastar los diferentes enfoques.



PARTE 8 - CIERRE

COMENTARIOS FINALES



PARTE 8 - CIERRE

COMENTARIOS FINALES



Este espacio tiene como objetivo generar la oportunidad de dar a conocer las preguntas finales, comentarios y reflexiones sobre la aplicación práctica de los conceptos discutidos durante el primer ciclo.



LA POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

POSITIVAMENTE MÁS

