



# Las organizaciones resilientes viven en el autocuidado

**Fernando Véliz Montero**  
 Autor de los libros *Comunicar y Resiliencia Organizacional* (Editorial Gedisa)

El mundo del trabajo ha crecido significativamente en el campo de los cuidados técnicos en esta última década: digitalización de procesos, nuevas prácticas de desarrollo, estudios en la optimización de los recursos, entre otros. Me he dado cuenta con mis años de experiencia en consultoría organizacional, que lo que poco se cuida, y por lo general en forma muy transaccional, es a las personas que están dentro de las empresas. Desde esta perspectiva, *Resiliencia Organizacional* (Editorial Gedisa), mi segundo libro, se escribió para sumar a la construcción de una nueva "ética del cuidado interno", teniendo en cuenta que cuidar es observar al otro como un ser legítimo igual que yo y, desde ahí, acompañarlo y sumarle con creces a su desarrollo integral dentro del día a día laboral.

La palabra resiliencia surge del latín *salire* y del término *resilio*, que significa "volver atrás, resaltar o rebotar".

Podríamos decir que este concepto se funda en las zonas iluminadas del ser humano; se valida desde las fortalezas, certezas y potencialidades que todos poseemos de una u otra forma. Frente al estrés inminente y demoledor que para muchos puede significar una derrota, para otros es una experiencia de fortalecimiento y desarrollo. De este modo, la resiliencia nos invita a pensar en la flexibilidad que todos tenemos como un elemento básico de adaptación a un entorno complejo. Es así como este libro busca que las empresas sean más flexibles, adaptativas y coherentes... que puedan desaprender y aprender.

Por lo mismo escribí esta obra convencido, por ejemplo, que la identidad organizacional (¿quién soy yo como empresa?) se puede modelar, planificar, construir y sostener en el tiempo, y así, transformarla en sentido y conducta interna. Que, los factores protectores (el

humor, la confianza, las comunicaciones, la ética, la creatividad, el sentido y la espiritualidad) son focos de luz dentro de las personas -y también de las organizaciones-, verdaderas columnas que sostienen el poder de la resiliencia. El desafío de este libro es agendar estos conceptos, sacarlos de la invisibilidad y darles carne, contenido y presencia por medio de la conducta diaria de la organización.

Dentro de las páginas de *Resiliencia Organizacional*, también aparece una palabra transformadora y analógica: el MAR -Modelo de Acción Resiliente. Arquetipo que busca materializar una cultura del cuidado interno, esto tanto a nivel intrapersonal (conmigo) como interpersonal (con el otro).

El MAR está creado para responder a cinco grandes desafíos: Yo soy... (¿Quién soy yo en mi organización?); Yo quiero... (¿Qué es lo que quiero de mi organización?); Yo puedo... (¿Qué es lo que puedo hacer en mi organización?); Yo tengo (¿Qué es lo que tengo dentro de mi organización?)... y la última propuesta, Nosotros podemos (¿Qué podemos hacer nosotros dentro de esta organización?). El conjunto de estas miradas aspiran a generar una perspectiva sistémica del autocuidado dentro de las empresas. Desde esta dimensión, fortalecer a un grupo de personas; sembrar la semilla de la Resiliencia en la cultura de un colectivo de trabajo es conectarse con temas de suma relevancia como son el cuidado del clima laboral; el cuidado de los procesos de aprendizaje; el cuidado de la infraestructura de la organización; el cuidado de las tradiciones organizacionales (ritos, mitos e hitos); el cuidado de los liderazgos y su impacto en otros; el cuidado de las temáticas a promocionar internamente (valores); el cuidado de las políticas organizacionales... en fin, el MAR en forma atenta y comprometida busca repensar el cómo habitar dentro de organizaciones sanas, colaboradoras, biofilas y comprometidas con el bienestar de su gente.

Por último, comparto que múltiples campos del saber dialogan en mi libro. La psicología conversa con la comunicación y se conectan con la resiliencia, el coaching ontológico y la indagación apreciativa. La filosofía por su parte resulta un bálsamo para estas distinciones y miradas... resumen un saber mayor: construir organizaciones sanas y comprometidas con el bienestar del ser humano, y que para cuando surjan las crisis, sepan reaccionar cohesionada y positivamente. Es una propuesta que genera esperanza e invita a la acción en un mundo laboral dinámico.

## Partners & Success

Consultores en efectividad organizacional

- ¿ A dónde queremos llegar como organización?
- ¿ Cuáles son las palancas claves para crecer?
- ¿ Qué transformaciones requerimos de las personas, los equipos, los jefes, los gerentes y la cultura para que este cambio sea posible y sustentable?
- ¿ Cómo implementamos el cambio y habilitamos a las personas y equipos de manera efectiva?

**P&S** es socio de sus clientes en generar desarrollo de sus ejecutivos, equipos y líderes **utilizando modelos de última generación** para el desarrollo del **talento humano y organizacional**.

**Acompañamos y generamos aprendizaje e inteligencia colectiva en nuestros clientes** en programas de cambio, desarrollo de equipos y liderazgo ligados a la estrategia de la organización.

