

NOTICIA:

NO SE ENOJE... MUESTRE FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA

www.mbs.edu/index.cfm?objectid=F2BE10E8-5056-AD5D-EB12957736226A20

Marzo del 2010

Traducción de: Ps Jaime E Vargas M

www.conductitlan.net

La investigación ha encontrado que si uno puede percatarse de sus emociones negativas, distanciándose de ellas y eligiendo una respuesta más apropiada, esto aumenta la probabilidad de que uno pueda erigirse como un líder dentro de un grupo autogestivo.

Como líder de un grupo autogestivo, uno puede mejorar el desempeño de los miembros individuales del equipo, a uno lo califican con una alta eficiencia y uno se siente más satisfecho con lo que hace.

Los compañeros que no sean tan hábiles para defusionarse de sus emociones y que respondan visceralmente en situaciones de conflicto, tenderán a ser relegados por los miembros del equipo.

Esta habilidad de divorciarse de nuestras emociones es a lo que se le llama “flexibilidad psicológica” y lo cita así el documento recientemente dado a conocer por el Profesor Ian Williamson del Colegio de Negocios en Melbourne junto con la psicóloga organizacional Carol Gill.

Ella afirma que “la flexibilidad psicológica es una habilidad metacognitiva que permite que nos demos cuenta de nuestros pensamientos, nuestras emociones y nuestras necesidades, permitiéndonos desatender lo que resulte improductivo y lograr elegir respuestas apropiadas”.

“Los trabajadores que tienen gran flexibilidad psicológica suelen actuar de manera reflexiva y no visceral, logrando un mayor control de sí mismos y una más amplia posibilidad de opciones”.

“También pueden aumentar la calidad de la atención que brindan y desarrollar una actitud estoica (resiliencia) ante lo que nos afectaría emocionalmente y pudiera provocarnos burnout (agotamiento laboral).

De acuerdo con Carol, en los ambientes organizacionales hay una tendencia a alejarse de las jerarquías corporativas y las estructuras oficiales, prefiriéndose estructuras más planas y menos burocráticas. Cuando se conforman equipos de trabajo en estos nuevos ambientes resulta impráctico reclutar elementos con personalidades o habilidades cognitivas específicas. En lugar de

ello, la tendencia está en seleccionar de entre un conjunto de candidatos internos, lo que produce equipos autogestivos de mayor duración.

Esta investigación se basó en una muestra de 395 estudiantes de maestría, compuesta de 76 equipos autogestivos dentro de una Universidad Australiana.

Hay varias razones que indican que el desarrollo de la flexibilidad psicológica es importante en los equipos autogestivos.

Carol nos dice que, “Primero y más importante, en un equipo autogestivo hay que compartir el liderazgo, el cual no se concentra en una sola persona”.

“Si un miembro del equipo falla en su liderazgo, esto puede contribuir al declive de la cohesión del grupo y producir un impacto negativo subsecuente en la ejecución de las tareas del equipo”.

“Los individuos con alta flexibilidad psicológica poseen mayores recursos atencionales para darse cuenta que tanto control tienen en una situación dada. Debido a que se involucran menos en comportamientos de evitación, que los llevarían al ensayo y el error, también aprenden mejor la manera de utilizar con eficiencia el control que tienen. Esto los posibilita para influir mejor sobre los objetivos del equipo, sus comportamientos laborales y el mantenimiento del grupo y su cultura”.

Carol afirma que la buena noticia es que esta disposición puede desarrollarse mediante la terapia de aceptación y el compromiso, con intervenciones breves de cuatro horas.

“Se trata de entrenar a las personas a estar pendientes de sus pensamientos y emociones y hacerse cargo de su conducta basando sus acciones en valores y metas y no en sus eventos internos”, nos dice.