



Por Felipe Parra Muñoz
 Académico de la Facultad de Psicología
 Universidad San Sebastián

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

Con el fallecimiento de Ken Robinson el pasado agosto se han visto distintas referencias a su trabajo en el ámbito de la educación, creatividad e innovación, donde en particular se recuerda la charla TED realizada en el año 2006. En esa conferencia, el consultor y conferencista sobre temas educativos comenta que las escuelas matan la creatividad, lo que se transformó en un video viral rápidamente y generó amplio debate sobre cómo mirar con ojos críticos la manera de formar a jóvenes en distintas instituciones de educación.

Lo anterior se vio complementado, tres años después, en su libro "El elemento", donde señala que conectar con la pasión que mueve a cada persona "lo cambia todo", y que tal elemento está dado por el hacer lo que nos apasiona contando con la preparación adecuada para hacerlo de buena forma, lo cual tiene como resultado un estado en que se trabaja sin agotamiento y con altos niveles de creatividad.

Estas ideas mezclan los conceptos de aptitud dada por poseer una habilidad natural para algún trabajo, lo cual se integra con el amar lo que se hace en el componente de pasión, ambos desde una perspectiva de las características internas de la persona. Lo anterior se complementa con una actitud de optimismo y autoconfianza (esta última entendida como confiar en los atributos personales) y finalmente el buscar y encontrar oportunidades en el entorno, desde una mirada hacia las condiciones que rodean a una persona.

Del análisis anterior, sin duda hoy se está más exigido por las circunstancias que impactan de múltiples formas a personas en formación y trabajando. Eso, primero porque existen variadas circunstancias que afectan el optimismo e incluso lo merman, pero por otro lado hemos visto como en nuestro entorno seres queridos, colegas y organizaciones han buscado oportunidades en estos difíciles tiempos con buenos resultados.

Genuino compromiso

En el plano organizacional existen acciones que han resultado ser beneficiosas en este tipo de contextos, tan particulares y únicos, pero que por lo mismo nos obligan a buscar referentes. Esto ha dado la oportunidad de generar procesos de empoderamiento dentro las organizaciones en tiempos difíciles y



ACCIONES REQUIEREN TIEMPO Y DEDICACIÓN

AUTONOMÍA Y RETROALIMENTACIÓN PARA ENFRENTAR EL TRABAJO EN PANDEMIA

Desarrollar procesos de empoderamiento dentro de las organizaciones y cultivar el optimismo son buenas estrategias frente a las complejas circunstancias actuales.

desarrollar este optimismo al que Ken Robinson se refiere, junto con enfrentar la difícil situación de encontrar personas que señalan que no poseen la preparación adecuada para los desafíos que las circunstancias actuales nos entregan. Tales acciones no requieren de una mayor inversión de recursos económicos directos, pero sí tiempo y dedicación, lo cual es algo que cuesta a veces un poco más de asignar. Tal tiempo y dedicación deben estar acompañados también por un genuino nivel de compromiso por parte del líder, teni-

niendo la consideración de comunicar de forma clara sobre la situación de la organización, la justificación de la toma de decisiones que pueden no ser populares o bien recibidas y la mira en las metas de corto y mediano plazo (las metas a largo plazo tendrán que esperar por ahora).

Si bien se trata de líneas generales que pueden ser bajadas a la realidad de cada organización según su propia estrategia, efectuadas de forma regular y responsable ayudan a gestionar a los equipos y a cuidarlos, labor crítica en el quehacer de todo líder hoy.

Acciones concretas

Una de las primeras acciones es empoderar a través de la autonomía de los colaboradores; animar para que se encuentren soluciones en conjunto ante las problemáticas de la contingencia, crisis o pandemia, proporcionando la facultad de decidir sobre algunos elementos, lo que aumenta el sentido de pertenencia hacia la organización y a la vez hace responsable a los colaboradores sobre el futuro de ésta a través de estas decisiones. Segundo, y por difícil que sea con el poco tiempo que deja el doble

o triple trabajo ya sea del formato de teletrabajo o los nuevos protocolos de operación, es el de fomentar la retroalimentación al darse el tiempo de abordar espacios de mejora y fortalezas de los equipos y trabajadores, junto con colaborar para que existan tiempos de reflexión que impacten positivamente a nivel individual y grupal. Acá la clave está en que se realice si efectivamente existe un interés honesto por parte de la persona que entrega la retroalimentación y que se entienda también como una inversión, ya que una buena retroalimentación permite alinear acciones, aumentar la motivación y reducir errores. Finalmente, la generación de instancias de aprendizaje e intercambio de conocimientos entre áreas o pares tiene una importancia clave, no sólo para conocer las "buenas prácticas", sino también para generar conversaciones de contención, tan necesarias hoy para descomprimir la carga emocional y muchas veces física que acarrea una persona estando dentro de una organización.

Si bien todo lo anterior no es una regla que se deba seguir de forma lineal, preguntarse cómo podemos mejorar ese optimismo, por un lado, y por otro, generar las condiciones para que se perciba una preparación adecuada hacia el trabajador es un buen paso para enfrentar este último trimestre del año.

