

# Dossier

## *Organitzacions Emocionalment Ecològiques (OEE)*

Ecologia Emocional aplicada a l'Ecosistema "Organització"



Els Ecosistemes Laborals  
Milloren quan milloren les  
persones que els habiten.

Mercè Conangla  
i Jaume Soler



## Organitzacions Emocionalment Ecològiques: Ecologia Emocional aplicada a les organitzacions

L'Ecologia Emocional aplicada a les organitzacions dona una resposta nova, creativa i aplicable al repte de la qualitat emocional. Si volem que algú faci alguna cosa nova i millor hem d'ajudar-lo a convertir-se en algú nou i millor.

Tot ecosistema té la capacitat de generar el seu propi equilibri i sostenibilitat. La qualitat emocional serà el resultat de com tots i cadascun dels professionals que componen una organització gestionin el seu món emocional. En definitiva és aquí on radica l'èxit o el fracàs.

Les emocions ens poden moure a actuar de forma creativa o destructiva, ens bloquegen o ens projecten, ens permeten crear sinergies o ens separen. En definitiva, tota organització millora quan milloren i creixen, personal i professionalment, les persones que la componen i no té més futur que el que aquestes tinguin.



*Aspirem a l'excel·lència emocional i somiem que algun dia  
serà una visió desitjada per tots, persones i organitzacions.*

*Mercè Conangla i Jaume Soler*

## Àmbits de Sostenibilitat a les Organitzacions

En l'anàlisi de l'ecosistema laboral l'Ecologia Emocional proposa aplicar criteris ecològics de sostenibilitat. La seva qualitat i equilibri depèn de l'harmonització de:

**Espais:** físics i territoris intangibles: marge de decisió i maniobra, espais de seguretat i d'incertesa; l'existència d'espais protegits de respecte i confiança; la gestió de l'estatus i del poder (molt lligat als estils de lideratge); els espais de creixement individual i d'equip.



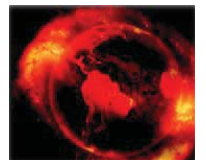
**Energies:** font emocional on les persones es connecten per actuar. Pot ser sostenible: il·lusió, creativitat, curiositat, realització, afecte, pertinença i sentit, o bé insostenible: obligació, resignació, coacció. Intercanvis de tot tipus informacions, experiències, aprenentatges, econòmics, dades, emocions, idees ... (intangibles); balanç de l'energia i recursos invertits en front dels resultats obtinguts; detecció de fuites d'energia en formes de queixes, laments, rumors; l'ús de vitamines emocionals en forma de reforços: feedback, agraïments, converses de millora o de motivació.

**Vincles** que s'estableixen entre les persones que comparteixen el territori-organització: treballadors, caps, clients, alumnes, professors, metges, infermeres, malalts, familiars. vincles basats en la jerarquia, el



poder, en la complicitat, en la influència, en el companyerisme, en l'amistat, o en el compromís amb determinat projecte. Són relacions adaptatives o desadaptatives? Relacions paràsites, simbiòtiques, depredadores o de col·laboració? Com es concilien els objectius individuals amb els objectius del grup o de cada organització?

**Clima emocional:** conseqüència de tota la resta i que fa que aquest terç de vida sigui enriquidor i promogui el millor de nosaltres o bé sigui font de malestar, malaltia i desequilibri. Inclou el fenomen



de l'escalfament emocional en l'organització, els elements contaminants emocionals -queixes, rumors, victimisme, desànim, mal humor, conformisme, engany, manipulació, rutina, ofenses, la gestió dels conflictes (prevenció i tractament) i un fenomen clau i d'un enorme impacte en el rendiment laboral a considerar: l'absentisme emocional del que tractarem més endavant.

## Organitzacions amb Cor



*Són organitzacions emocionalment ecològiques:  
quelcom més que capital, quelcom més que  
diners i quelcom més que resultats*

Un desafiament complex requereix respostes multidimensionals que inclouen, sense cap dubte, la gestió dels intangibles i entre aquests, molt especialment, les emocions que mouen conductes, així com els valors que indiquen la direcció del moviment. Són els processos interns els que mouen a les persones i, per tant, a les organitzacions.

Allò afectiu és efectiu. Integració en lloc de dualitat. Entre les empreses que veuen només el negoci com a única finalitat i als seus treballadors com a mitjans per obtenir beneficis i aquelles organitzacions en què desapareix tot mercantilisme i lucre, hi ha un espai central que pot ser ocupat per empreses emocionalment ecològiques, basades en la sostenibilitat i l'equilibri.

Una Organització Emocionalment Ecològica (OEE) Gestiona la sensibilitat per donar sentit i cabuda a cadascuna de les habilitats i promou un compromís emocional entre ella i els professionals que la componen. Les empreses amb cor es pregunten: què necessita l'organització? connectant-la a la de què necessitin les persones? Així s'evita el xoc frontal dels Objectius i Necessitats de l'Organització amb els Objectius i Necessitats individuals. Perquè d'AQUESTA col·lisió de valors neix la Conflictivitat personal, social i laboral que acaba afectant finalment als resultats econòmics.

## Característiques de les OEE

Busquen solucions equilibrants pels seus treballadors, els tenen en compte, faciliten el seu desenvolupament i són conscient que si ells estan bé rendiran, crearan i serviran millor.

En elles no es té la raó, es comparteixen raons.

Són honestes i la seva integritat és la base del seu èxit.

Eduquen habilitats i sensibilitats.

Gestionen la informació i els coneixements; han comprès que els desafiaments complexos requereixen respostes multidimensionals que han d'incloure l'ampli i variat món de les emocions i els sentiments.

Són proactives enlloc de reactives, reflexives i al mateix temps eficaces. El seu temps de latència de resposta és 24 hores. Provoquen canvis enlloc d'esperar que els canvis les provoquin a elles.

Controlen sense arribar a la paranoia de voler tenir-ho tot controlat

Són capaces de funcionar bé en territoris incerts.

*Les empreses amb cor són el futur perquè són capaços d'atreure als millors professionals. En elles i amb elles és possible «tenir vida» i fan possible la integració i la interconnexió de les diferents facetes de l'ésser en lloc de compartimentar, dividir o escindir.*

# Líders CApA per Organitzacions CApA

Lideratge basat en la humilitat i l'excel·lència.

Si volem organitzacions emocionalment ecològiques cal que les persones que les componguin ho siguin. El model CAPA es pot aplicar a les diferents organitzacions incorporant a persones que desenvolupin la Creativitat, l'Autonomia, la Proactivitat i l'Afectivitat.

Així serà possible aconseguir organitzacions **Creatives**, innovadores, que donin noves i millors solucions als problemes i reptes de cada moment, que donin servei a la societat, que siguin models de treball excel·lent, que investiguin, que promoguin la millora de les persones i de l'organització.

Organitzacions formades per persones **Autònomes** capaces d'exercir una llibertat responsable sense necessitat de ser supervisades, controlades, penalitzades o reforçades perquè compleixin la seva missió. Empreses àgils en plantejaments i presa de decisions perquè funcionen amb la fluïdesa que deriva de aplicar la responsabilitat al 100%.

Organitzacions amb persones **Proactives** capaces d'afrontar els conflictes buscant solucions pacífiques, dialogades i valentes; on les persones se sentin escoltades, respectades i ateses ja siguin treballadors, directius, clients o competidors.

Organitzacions **Afectives**, amb cor perquè en elles els afectes són intangibles molt valorats, perquè entenen que, en definitiva, són les emocions les que ens mobilitzen en una o altra direcció. Empreses conscients de la importància de tenir cura del clima emocional global de l'organització perquè aquest afavoreixi al benestar personal i equilibri de les persones que l'habiten.

*Sense alegria no hi ha creativitat  
Per què sóc feliç? la pregunta estrella per viure  
connectats a l'alegria de viure*

## LIDERATGE MODEL CAPA

Persona emocionalment equilibrada =

Organització sana

*“El líder emocionalment ecològic  
és un individu d'èxits compartits”*

*Mercè Conangla i Jaume Soler*

## 10 Reptes per a les Noves Organitzacions i els Nous Treballadors

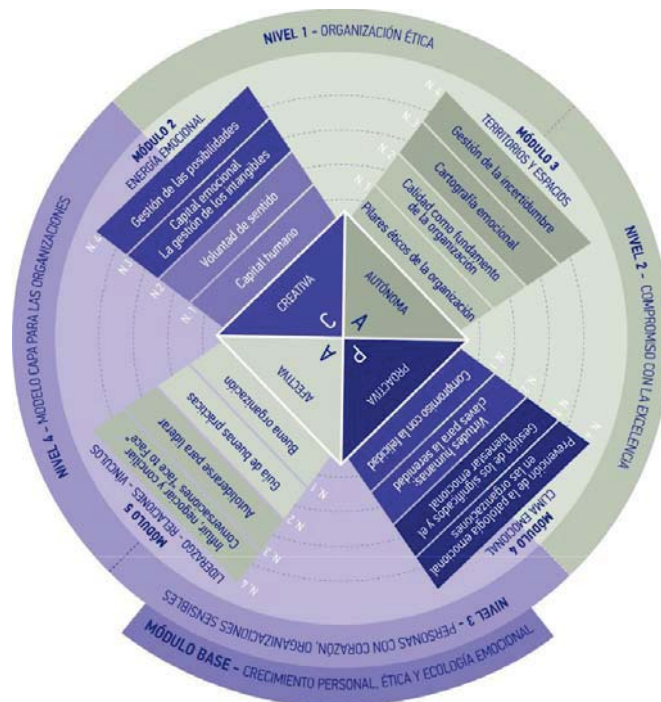
1. Passar de la zona de confort a la zona d'oportunitat
2. Aprendre a viure en territori incert
3. Potenciar la creativitat
4. El mestissatge
5. Renovar-se per mantenir-se vigents
6. Crear un clima d'excel·lència
7. Passar de motivar a l'automotivació
8. Centrar-se en el procés i gaudir del trajecte
9. Personalitzar, conrear el tracte directe entre persones
10. Promoure la cultura de l'agraïment i el reconeixement

Organitzacions Tòxiques	Organitzacions E.E.
Absentisme Ausentisme	Compromís amb el projecte
Menys eficàcia Menys eficiència	Creativitat i productivitat
Malalties ansio- depressives Major taxa d'accidents laborals	Benestar emocional
Mobbing	Respecte
Escalfament del clima emocional	Clima distès
Gestió de la incertesa mitjançant el control	Gestió de la incertesa reforçant la confiança

## Aportacions de l'Ecologia Emocional per les organitzacions del Nou Mil·lenni

- El capital emocional.
- Absentisme emocional.
- Qualitat emocional, Organitzacions Emocionalment Ecològiques (OEE).
- Model d'organitzacions i lideratge CAPA.
- El contracte emocional.
- El model de form-acció: emotion@rtwork.
- Màster d'Ecologia Emocional aplicada a la gestió d'organitzacions i persones.

## Model Ecologia Emocional aplicada a l'Ecosistema "Organització"



## Els Creadors del Model Ecologia Emocional



Reconeguts professionals en l'àrea de la psicologia, el creixement personal i la gestió emocional, són els creadors del Model Ecologia Emocional (2002).

**Jaume Soler** és fundador i president de la Fundació Àmbit Ecologia Emocional (1996) i **Mercè Conangla** és directora de l'Institut d'Ecologia Emocional, amb seus a Barcelona, Madrid, Saragossa i Mèxic; i de la Universit@rtdeLViure, que despleguen els innovadors projectes creats conjuntament: Màster d'Ecologia Emocional, Universit@rtdeLViure, Comunitats Educatives CAPA, Ecosistema Salut, Organitzacions Emocionalment Ecològiques (OEE) i el Segell de Qualitat Emocional.

La seva curiositat i ganes d'aprendre els porta a viatjar pel món impartint conferències i formant professionals, a més de col·laborar amb mitjans de comunicació i universitats.

**Jaume Soler** és un expert en dinàmiques i facilitació de grups. Graduat en psicologia, en les especialitats d'empresa i clínica. Ha realitzat diversos màsters i cursos de postgrau (Recursos Humans, Personal Growth and Group Dynamic, Psicoteràpia Gestàltica, Coaching, Neuro-Linguistic Programming, entre altres). Té la llicència com a Business Practitioner of NLP per Richard Bandler Certifications PCC Coaching ICF. A nivell professional s'ha especialitzat en consultoria i desenvolupament d'equips directius i recursos humans en empreses tant del sector industrial i sanitari com del serveis, tant en companyies nacionals como multinacionals.

**Mercè Conangla** és psicòloga clínica i educativa, infermera i escriptora. S'ha especialitzat en l'educació emocional, entrenament en competències de lideratge i comunicació no verbal. Treballa com a formadora i consultora en l'àmbit docent i sanitari. Col·labora amb diverses universitats, hospitals i institucions com a conferenciant, formadora i dinamitzadora d'equips de treball.

## Col·lecció Llibres Ecologia Emocional





Institut d' Ecologia Emocional  
[www.ecologiaemocional.org/form-accio](http://www.ecologiaemocional.org/form-accio)

Cr Rocafort, núm. 242 Bis 3r - Barcelona  
(Espanya)

[info@ecologiaemocional.org](mailto:info@ecologiaemocional.org)  
[www.ecologiaemocional.org](http://www.ecologiaemocional.org)  
[www.fundacioambit.org](http://www.fundacioambit.org)

Tel. contacto: 647 742 140

