

Fortuna

EL MÉTODO DE ANTONIO RESINES PARA AFRONTAR CAMBIOS EN LAS EMPRESAS

A través de las sesiones formativas de BeLiquid se enseñan las diferentes fases por las que se pasa ante las novedades

La primera reacción siempre es la de negación

P. ÁLVAREZ
MADRID

Se trata de un programa disruptivo, a modo de representación teatral, con el que se pretende potenciar las habilidades necesarias para conseguir objetivos profesionales y personales. El proyecto lleva el nombre de BeLiquid y la firma y asesoramiento del actor Antonio Resines. En un escenario, de cuya puesta en escena se ocupa la directora de teatro británica Tamzin Townsend, y con los alumnos acomodados en sillas alrededor de la función que se va a representar, varios actores van lanzando temas y situaciones, que pueden parecer disparatados, pero que se dan con bastante frecuencia en las empresas. Se trata de encontrar y de que los profesionales ofrezcan su mejor versión ante los cambios. Hay veces que se da por hecho que "los clientes nos son fieles o que el equipo nos quiere, o que no necesitamos implementar ningún cambio porque todo va de maravilla, todo fluye", aseguran los organizadores. Por tanto, para qué cambiar.

"Hay veces que sientes que no llegas, que el estrés ya no es estrés, que ya es ansiedad, que las preocupaciones son demasiadas, que nos sentimos desbordados, que vienen cambios por todos lados, y que no sabemos qué hacer con todo esto", explica Resines. Todo lo que rodea a las empresas, sobre todo ahora, en tiempos de crisis económica, tiene que ver con palabras y conceptos como desaceleración, fuga de talento, servicio al cliente, la importancia de la innovación, cambios y más cambios. Los líderes empresariales y los profesionales no son ajenos a esto.

Por ello, el primer consejo que se lanza por boca de los cuatro actores –Daniel Ortiz, Santiago Nogues, Laura Andrés e Isabel Morán–, que dan vida a otros tantos profesionales de empresa, tiene que ver con saber



Antonio Resines y el equipo de BeLiquid.

abrazar la incertidumbre. Porque nadie está libre de vivir la curva del cambio. Uno de los más habituales suele ser el desorden que se ocasiona ante un nuevo puesto de trabajo, al que suelen añadir a la agenda un montón de reuniones imprevistas, cuando el día siempre estaba ordenado.

Otro de los elementos que suele ocasionar incertidumbre es que las novedades siempre llegan en forma de rumor y con desinformación. A esto se añade la negación ante lo desconocido. "Nos negamos a que el cambio tenga que ver con nosotros, y nos recreamos con el no y no colaboramos con las actividades que conducen a este cambio", claman los actores en el escenario, que aseguran que cuando se produce esto se trabaja de forma ineficiente. "Cuando ocurre algo nuevo sentimos el miedo y la ansiedad es una montaña rusa".

En ese momento alguien lanza el siguiente dato: el 90% de los bebés de hoy trabajarán en algo que no existe. Y para ello hay que estar preparado, aunque es algo normal, tranquilizan a los asistentes, tener miedo a fracasar en el trabajo, a no ser capaces de asumir las nuevas responsabilidades. Aparecen los temores, a olvidarse de los amigos, a no ser capaces de cuidar la salud, las aficiones o la familia. Pero lo importante, añaden los expertos en la ficción,

es tomarse el trabajo de otra manera, con decisión para no quedarse en la zona de confort, para adentrarse en las procelosas aguas de lo desconocido. "Hay que pensar que lo mejor está por llegar".

Ante el cambio aparece la resistencia. Es la fase más prolongada de todas, pero conviene realizar una evaluación secundaria, analizar si se puede llevar a cabo o no. Porque de las "35.000 decisiones que se toman al día, el 99,4% se resuelven con el piloto automático puesto, el cerebro lo

considera irrelevante, y solo el 0,6% pasará a una evaluación secundaria. La queja es el mecanismo más eficaz para soltar la presión, el no por delante y la excusa constante nos llevan a un callejón sin salida", dice Ortiz. Porque frente a un cambio llega un momento en el que puede aparecer en bucle un agujero negro, es lo que se conoce como la valla de la desesperación. Hay dos opciones: rendirse o seguir luchando, a pesar del miedo y del estrés, y de esas enormes ganas de volver atrás. "Hay que cambiar lo no por el sí puedo. Tampoco hay que decir a todo sí en la vida, como contraposición al no siempre por delante y la excusa permanente", aclaran desde el escenario.

El siguiente paso es la exploración o aceptación, cuando ya no se ven amenazas sino oportunidades. "En cualquier fase encontramos obstáculos, como son la incertidumbre, para ello hay que dejar de pensar que va todo mal, o la procrastinación, para lo que es necesario reflexionar sobre la tarea de hacer cosas". Una vez se ha superado todo esto se llega a la fase del compromiso, y aquí el secreto está en la motivación. De ahí se llega al autoliderazgo.

Los asistentes interactúan entre ellos en una serie de lecciones prácticas, difíciles de olvidar, y que reciben la mejor de las recompensas: el aplauso de todos.

La resistencia es la fase más prolongada, conviene hacer una evaluación secundaria

Llega un momento de aceptación, cuando no se ven amenazas sino oportunidades