

ATACO, método para desarrollar y potenciar la resiliencia en tiempos de Covid-19¹

Por: Gerardo Hernández

Las reglas del juego están cambiando y sin resiliencia será imposible enfrentar, a nivel personal y organizacional, los desafíos que ha presentado la pandemia del nuevo coronavirus y su impacto en el mundo laboral.

ATACO, método para desarrollar y potenciar la resiliencia en tiempos de Covid-19

La resiliencia es una habilidad clave para enfrentar la transformación del mundo laboral que se vive a causa de la pandemia de Covid-19. Son muchos los estudios y especialistas que posicionan a esta competencia como una de las más importantes para adaptarse a la nueva normalidad. Pero ¿cómo ser resiliente?

Para desarrollar la resiliencia, es necesario poner en práctica varios elementos. La vía es el ATACO, un acrónimo desarrollado por Jorge Rosas, CEO de Delivering Happiness México, que abarca los siguientes conceptos: aceptación, tenacidad, adaptabilidad, composición y optimismo.

Qué significa cada parte del acrónimo?:

Aceptación. Se entiende como aceptar la realidad. “Los líderes que proclaman victoria antes de tiempo, no salen de las crisis. Tienes que saber dónde estás parado”. Las personas tienen que reconocer que en cada experiencia habrá cosas buenas y malas.

Tenacidad. Se refiere a perseverar en la incertidumbre y administrar tu mentalidad. “Es decir, no sabes qué puede pasar, pero tienes que seguir

¹ Disponible en red:

<https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/ataco-metodo-para-desarrollar-y-potenciar-la-resiliencia-en-tiempos-de-covid-19/2020/08/>

avanzando hacia el objetivo, aún con la incertidumbre, administrando tu mentalidad para mantenerte enfocado”.

Adaptabilidad. Implica entender que hay dos clases de personas: quienes tienen mentalidad fija y quienes tienen mentalidad de crecimiento. La diferencia está en que la primera no tiene la flexibilidad de hacer otras cosas, “yo nací contador y me voy a morir contador y sólo sé hacer contabilidades”; mientras que las personas con mentalidad de crecimiento son adaptables porque buscan tomar conocimiento de varios lugares y desarrollar múltiples habilidades para los cambios.

Compasión. Significa no ser tan duro con uno mismo. “El preguntarte todos los días si eso que estás haciendo te sirve o te hiera”.

Optimismo. Esto no debe entenderse literalmente como ser optimista, sino optimizar los recursos, como el tiempo. “El optimismo es un elemento clave de la resiliencia”.

El especialista sostiene que sin resiliencia será imposible enfrentar los cambios, “es una competencia fundamental para desarrollar en los líderes, para que ellos lo modelen en la organización”. Sin embargo, la resiliencia es sólo uno de los componentes de la medicina completa que necesitan las empresas para salir delante de una crisis.

El CEO afirma que para sortear una crisis como la actual, las organizaciones deben trabajar en su cultura las competencias en resiliencia, empatía, valores, innovación, velocidad y eficiencia (REVIVE).

“Son las competencias que a nivel cultural tiene que desarrollar cualquier empresa que quiera salir delante de esta crisis”, puntualiza.

Jorge Rosas considera que las empresas deben entender que hay prácticas que no servirán en el nuevo entorno de volatilidad, incertidumbre, complejidad, ambigüedad y peligrosidad.

“Creemos que ese entorno ha cambiado las reglas del juego y que, desde la dirección general, se debe de buscar reorientar la cultura para poder desarrollar correctamente estas competencias en su gente”, expone.

El primer paso, es que los líderes de las empresas comprendan que es necesario desarrollar estas competencias en el capital humano. En ese sentido, agrega el especialista, los nuevos desafíos requieren de un liderazgo que “cuida y reta” y, para ello, hay que darle seguridad psicológica al talento e inspirarlos para salir adelante.

Entre lo evidente y lo no evidente

En materia de talento, Jorge Rosas considera que hay cosas que las empresas ya no tienen permitido hacer, al menos si quieren sortear la crisis. Para salir adelante, hay que pasar de lo evidente a lo no evidente, que es lo que realmente beneficiará a las empresas a largo plazo.

“¿Qué sería lo evidente en términos de talento? No contratar, congelar las contrataciones, eso es lo que parecería evidente. Yo creo que eso es lo que no deberían hacer, lo no evidente es aprovechar este momento para refrescar al talento de la compañía. Mucha gente muy talentosa está en el mercado, sin trabajo y con un gran talento”, destaca.

En materia de capital humano es un error congelar las contrataciones, destaca el especialista. Por el contrario, las condiciones actuales del mercado laboral han dejado a una buena cantidad de candidatos, con grandes capacidades, disponibles para las empresas.

Otra acción “evidente” para enfrentar la crisis puede ser tener que recortar la plantilla y amenazar a los trabajadores que si no cumplen los objetivos, deberán salir de la compañía. En contraparte, “lo no evidente es que si en este momento cuidas a tu gente y los tienes que dejar ir, entonces cuidas la manera en la que los dejas ir; en lugar de asustarlos, los contagias de una sensación de preocupación porque ellos estén bien y lo que vas a hacer es comprometerlos”, explica,

Por último, Jorge Rosas puntualiza que las acciones que tomen las empresas serán recordadas por los trabajadores al menos durante 20 años. “Todo

mundo se va a acordar cómo te trató la empresa durante la crisis del coronavirus", advierte. En conservación de talento, esto será algo que beneficiará o perjudicará a la organización dependiendo de las decisiones que haya asumido por la emergencia sanitaria