

Giorgio Nardone, creador del Problem Solving

"Es muy importante que quiénes se enfrentan a un nuevo empleo lo hagan con optimismo"

Giorgio Nardone es creador y difusor de un método novedoso de resolución de conflictos laborales: el método Problem Solving Estratégico ha llevado a este psicólogo y director del Centro de Terapia Estratégica de Arezzo a impartir varios seminarios para transmitir sus estrategias. En una entrevista para Ibercampus este experto aporta valiosos consejos a aquellos jóvenes que se enfrentan a su primer empleo y habla de cómo combatir la desmotivación que afecta a los emprendedores, entre otras cuestiones.



ibercampus.es

25 de abril de 2008

P.- ¿En qué consiste, a grandes rasgos, su novedoso método para la resolución de conflictos laborales?

El método de Problem Solving Estratégico es un conjunto de técnicas de resolución de problemas que no se puede dissociar del método de comunicación persuasiva que es el Diálogo Estratégico. La comunicación es lo fundamental en la resolución de conflictos u otro tipo de problemas organizativos. Se trata de conseguir establecer un diálogo en el cual, de una forma estratégica, se conduce a los interlocutores a descubrir por sí mismos diferentes perspectivas y a elegir aquellas que puedan constituir una base más sólida, con vista a un entendimiento de las partes. En general, los conflictos se producen debido a una posición simétrica de las partes, o sea, posiciones de igual nivel de intransigencia, lo que conduce a una escalada sin fin del desacuerdo. Al menos una de las partes debe ser capaz de asumir posiciones complementarias y establecer una conversación estratégicamente elaborada, que permita al otro descubrir nuevos puntos de vista, cambiando su posición inflexible.

P.- ¿Qué principales consejos daría a los jóvenes recién licenciados que se enfrentan a su primer empleo?

Es muy importante que todas las personas que se enfrentan a nuevas situaciones lo hagan con una actitud optimista, evitando preocuparse demasiado con las dificultades que ciertamente surgirán en el camino. El exceso de preocupación sobre la expectativa que el mundo laboral tiene de sus capacidades y sobre la necesidad de demostrar muy rápidamente su competencia es un factor que contribuye, a menudo, al bloqueo emocional e impide el éxito. Por otro lado, es importante fijarse objetivos y trabajar con firmeza y dedicación para alcanzarlos. Pequeños pasos, firmes y seguros.

Finalmente les aconsejaría tener siempre presente una máxima de Lao Tse: "El viaje de mil millas empieza con el primer paso".

P.- ¿La desmotivación y la falta de espíritu emprendedor son dos problemas muy tratados en el sector académico. ¿Cuál cree que es el origen y cómo pueden las universidades y centros de educación combatirlos?

Me han comentado recientemente una encuesta realizada entre los jóvenes estudiantes en España y se sorprendían con el hecho de que una gran parte de ellos apuntasen como ocupación laboral preferida el puesto de funcionario. No existe nada de errado en ser funcionario sino en la percepción que existe sobre esta labor: poco trabajo, poca responsabilidad, buena remuneración. Esto es lo que, con toda la razón, desean mantener los jóvenes porque están acostumbrados a ello. No es necesario, y tampoco nos ayudaría mucho, intentar interpretar los orígenes de la desmotivación y de la falta de espíritu emprendedor. Es suficiente que nos fijemos en la forma de funcionamiento del sistema hiperprotector, existente en varios países, y en el cual participan las familias y los centros de educación. No permitir a los jóvenes que corran riesgos y que conozcan el sabor amargo del fracaso es, sin duda alguna, fruto de una buena intención. Sin embargo, paralelamente al mensaje de amor contenido en esa actuación protectora "lo hago por ti porque te quiero", existe una sutil e inconsciente descalificación "lo hago por ti porque quizás tú solo no podrías". Esto puede transmitir a los jóvenes una sensación de incapacidad que en realidad no existe pero les puede hacer dudar y llevarles a actuar como si tal fuera cierto. Como decía el sagaz Oscar Wilde: "con las mejores intenciones se obtienen, la mayoría de las veces, los peores efectos".

P.- ¿Quién tiene las verdaderas herramientas para frenar la fuga de cerebros en nuestro país?

Es difícil contestar objetivamente a esta pregunta ya que supondría conocer con exactitud cómo funciona el sistema organizativo que se debe ocupar de la investigación y desarrollo en España. Lo que puedo decir es que cualquier sistema que no funciona correctamente debe analizar con el máximo de atención los intentos de solución que han puesto en práctica. Seguramente los responsables de la gestión de talentos están poniendo en práctica acciones que piensan ser las más adecuadas. Frecuentemente los problemas se mantienen debido a aquello que intentamos hacer para resolverlos. Analizar las soluciones intentadas es el primer paso para descubrir las que son disfuncionales y bloquearlas. Esta es una de las principales bases del método de Problem Solving Estratégico.

P.- ¿Qué aprenden los asistentes a sus seminarios?

El aprendizaje es algo que relacionamos directamente con la práctica, con la experiencia y no solamente con la adquisición de conocimientos. De todas formas, los asistentes a mi seminario conocerán un innovador método de resolución de situaciones problemáticas, de creación y gestión del cambio en sistemas organizativos, las herramientas de que se compone, de qué forma se utilizan y las formas de comunicación necesarias para ponerlo en práctica. Desde el primer momento les propondré ejercicios sencillos para que puedan experimentar la eficacia de herramientas que se distancian de la lógica ordinaria. Asistirán también a demostraciones, en directo, de la utilización de la comunicación persuasiva con vista al cambio de perspectiva del interlocutor, según el método del Diálogo Estratégico.
