

Competencias de Vida y Bienestar

El cambio

Autoras: Carmen García de Leaniz y Olga Cañizares

Índice

Apuntes	3
7.1. Visión general	3
7.2. Referencias bibliográficas	8

7.1. Visión general

«La sabiduría es el arte de aceptar aquello que no puede ser cambiado, de cambiar aquello que puede ser cambiado y, sobre todo, de conocer la diferencia» (Marco Aurelio, 121-180 a. C.).

El cambio siempre está presente en nuestras vidas, ya sea por circunstancias concretas (etapa vital, enfermedad, trabajo, despido, ruptura de pareja...) o porque queremos mejorar la relación con nosotros mismos y/o con los demás.

El cambio es intrínseco al desarrollo personal, y necesario en algunos momentos de nuestras vidas. Nos sentimos bloqueados o con un sentimiento de malestar con relación a nosotros o a nuestra vida.

La palabra cambio¹ nos sugiere conceptos como transformación, sustitución, mudar, alterar, sustituir..., además, es algo que sucede por pasos, después de un proceso en el que cada hecho va conformando el resultado del siguiente. ¿Te has fijado en eso?

Con el cambio, ponemos emocionalmente en crisis nuestra estabilidad. Conocemos bien lo que nos hace sentir esa situación de la que queremos salir y, aun en algunos casos siendo incómoda, hemos desarrollado recursos para sobrevivir adheridos a ella.

Avanzar hacia el cambio crea momentos de inestabilidad y es posible que incluso desequilibrio emocional. Lo nuevo, lo que estamos creando, tendrá un impacto, en

¹ Olga Cañizares–Mundo Coaching Magazine:

<http://www.mundocoachingmagazine.com/?s=el+cambio+o+transformar+lo+existente+>

nuestra vida, nuevo también y no estaremos seguros de que podamos abordarlo hasta que no haya empezado a ponerse en marcha y comience a pedir recursos.

Cada persona reacciona de diferente manera ante un cambio. De ahí la necesidad de conocernos, conocer nuestras creencias, valores y actitudes para poder gestionar, sobre todo, los momentos de inestabilidad.

Los cambios pueden ser elegidos o no elegidos. Hagamos un pequeño ejercicio:

- ▶ Recuerda un cambio que hayas elegido en tu vida.
- ▶ Recuerda cómo lo abordaste.
- ▶ ¿Qué sentiste?
- ▶ Ahora trae a tu memoria un cambio impuesto.
- ▶ Recuerda cómo lo abordaste.
- ▶ ¿Qué sentiste?

Si elegiste el cambio, es porque necesitas buscar un estado que te aporte más satisfacción; por lo tanto, tu percepción del cambio será buena.

Si, por el contrario, no lo elegiste, es posible que lo que pienses es que el cambio no te satisface y que es una cuestión de mala suerte.

Veamos un gráfico que puede ayudarte a comprender cómo funcionan los criterios de elegir o no elegir y cuál es la percepción ante el cambio.

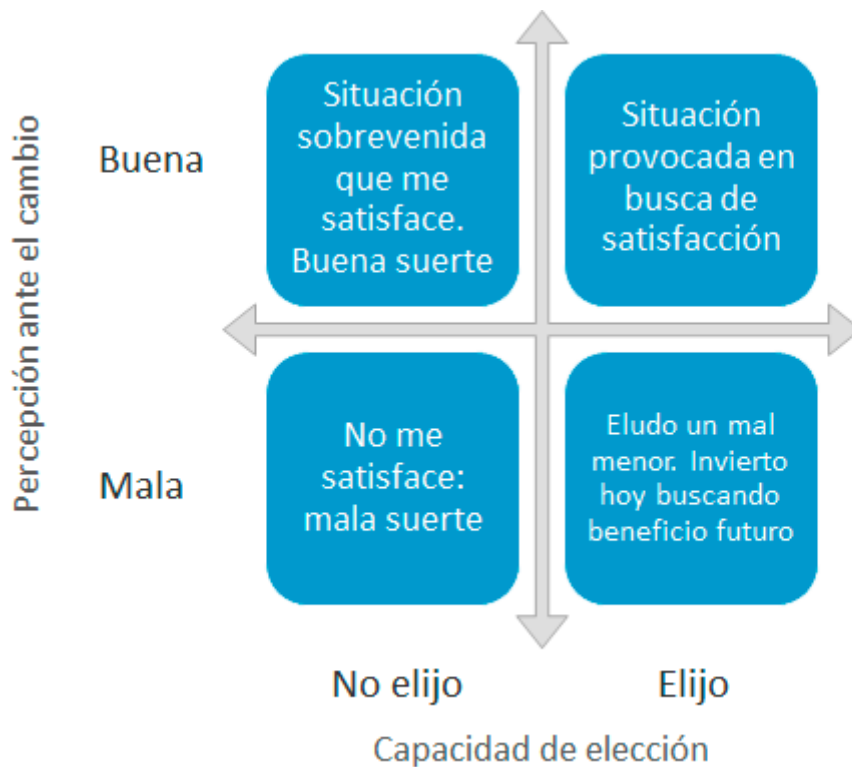


Figura 1. Percepción del cambio. Fuente: Yuste (2012).

El **cambio se produce paso a paso** y debemos tener en cuenta cada uno de ellos porque **provocará diferentes estados de ánimo** que a su vez provocarán **diferentes conductas**. Es muy probable que necesitemos planificar esos pasos. Esto nos dará la oportunidad de encontrar recursos para cada uno de ellos y no pretender pasar de una situación conocida a otra que será nueva de repente.

Estos pasos necesitan de una planificación que conllevará un análisis:

- ▶ **¿Cuál es mi historia personal? ¿De qué forma percibo el mundo? ¿Tengo mentalidad de escasez o de abundancia?**
 - En esta reflexión sobre la historia personal, tendrán mucho peso nuestras creencias. Si creemos que conseguimos todo lo que queremos, el cambio será más fácil. Si por el contrario nuestra creencia nos limita a pensar que para nosotros todo es un esfuerzo, el cambio se tornará complicado.

- ▶ Si decido abordar este cambio, ¿en qué fortalezas voy a apoyarme? ¿Cuál es mi nivel de confianza en esto o aquello que conozco de mí?
 - Poner foco en nuestras fortalezas nos dará una tabla-trampolín para afrontar los pasos del cambio.

- ▶ ¿Qué **grado de insatisfacción** tengo con la situación actual?
 - Podríamos decir que el grado de insatisfacción es la alerta que aparece cuando necesito un cambio. Observa tus insatisfacciones, ahí tendrás «pistas» de qué cambios estás necesitando en tu vida.

- ▶ ¿Qué **voluntad-empeño** tengo disponible para este cambio?
 - Es nuestro interruptor. Es uno de los componentes más determinantes de la fórmula junto con nuestra historia personal. Ambos factores van a apoyar o a oponerse al cambio.

- ▶ ¿Qué **facilidad** tengo para integrar cambios?
 - Ya tienes experiencias de cambio, recuerda y trae al presente tus resultados. Es muy posible que sientas que no tienes recursos para abordarlo, pero ten siempre en cuenta que los recursos están disponibles en ti, quizás ahora secuestrados. Observa más bien la «valoración» que haces tú de esos recursos. Ahora tienes delante la ocasión de plantearme mi valoración y darme una oportunidad de buscar los recursos con los que cuento.

Con estas preguntas, resolvemos el «corazón» de la fórmula del cambio propuesta por F. Yuste en su libro *Herramientas de Coaching Personal*, a la que hemos añadido la **Fo a nuestra Historia personal**:

$$C = ((H+Fo)*(I+V+F)) > CC$$

Según la fórmula, el cambio sucederá cuando el resultado de los valores entre paréntesis, el grado de insatisfacción, la voluntad de cambio y la facilidad para integrarlo que a su vez están supeditados e influenciados por la historia personal y a

la atención que pongamos a nuestras fortalezas, sea mayor que el coste que supone llevarlo a cabo. Si no es así, el cambio no se producirá de forma voluntaria.

La historia personal –H– se refiere a la forma en la que interpretamos la vida, las situaciones. Está compuesta de nuestras experiencias, de nuestras creencias, valores, conductas aprendidas. La H va a influir de forma determinante en las posibilidades de efectuar el cambio. Es probable que desde nuestra infancia hayamos asumido, por influencias externas (padres, profesores...), referentes de que somos o no capaces de conseguir lo que necesitamos. Esta idea de nosotros –autoconcepto– va a disponernos o no para conseguirlo.

La H influirá en la valoración que hago de mi grado de insatisfacción, en mi voluntad y empeño para abordar el cambio y sobre todo en la valoración que hago de los recursos disponibles. Cuando se presenta un cambio se presenta la oportunidad de revisar ideas irracionales, creencias y el *ranking* en el que tenemos ordenados nuestros valores.

Si conseguimos el resultado que necesitamos para iniciar el cambio, viene otro momento de reflexión cuando no sabemos cómo dar el primer paso. Es el momento de apoyarnos en nuestras fortalezas, poner el foco en aquellos puntos fuertes que conocemos de nosotros para iniciar la andadura. Es el momento de usar el **optimismo** como visión de logro, el **humor** para liberar tensiones, la **resiliencia** para superar los obstáculos y la **creatividad** para encontrar los nuevos recursos que necesitamos en la nueva situación. Otra de las bases que nos va a servir para afrontar el cambio va a ser la actitud con la que lo encaremos.

Estos facilitadores generaran un estado de ánimo que provocará una actitud selectiva y constructiva que nos ayudará a superar los conflictos y a generar acción.

Nuestra actitud nos predispondrá a valorar el cambio como negativo o positivo. Una actitud reactiva nos llevará a ver problemas en lugar de soluciones (Cuadrantes 1-2-3-4-7 de Flow), mientras que una actitud constructiva nos dará la energía y la

capacidad suficiente para hacer confluir nuestro reto con nuestra capacidad (Cuadrantes 5-6-8 y 9 de Flow).

Transformar el significado de cambio en oportunidad requiere concentrar la mente en un resultado de éxito.

Y, desde luego, el cambio tiene que ver con una Meta, con un objetivo que queremos conseguir. La visión que tienes de ti mismo/a en un estado empoderado es tu guía. La motivación por la visualización del estado en el que deseamos estar es la clave para conseguirlo.

7.2. Referencias bibliográficas

Yuste, F. (2012). *Herramientas de coaching personal*. Madrid: Desclée de Brouwer.