

LA INFLUENCIA DEL CAMBIO EN LAS PERSONAS

TEXTO **ÁREA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS** | FOTOGRAFÍA **ISTOCK**

La vida es, por definición, una sucesión de cambios. En los últimos años, los principales cambios están llegando de la mano de la tecnología y su característica principal es la rapidez con la que se producen y cómo están modificando drásticamente nuestra forma de vivir.



A grandes rasgos, hay dos tipos de cambios: los que queremos hacer y los que debemos hacer, bien porque nos los impongan o bien porque sea preciso para lograr algo que necesitamos.

¿QUÉ IDENTIFICA AL CAMBIO?

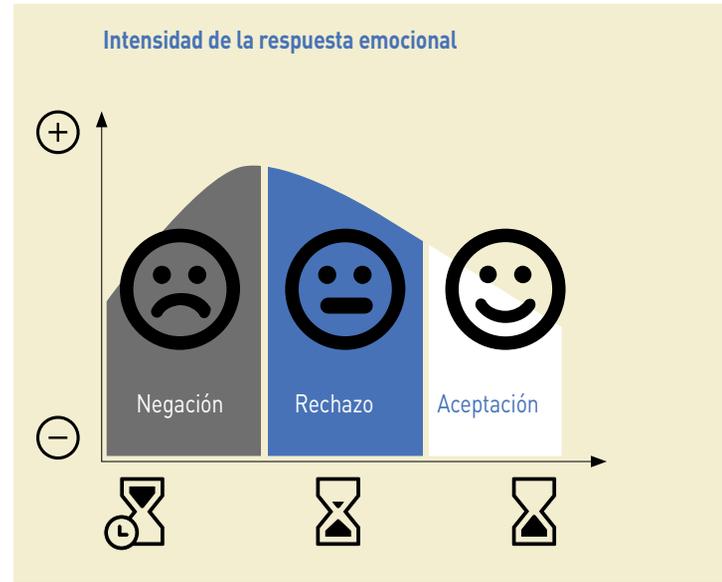
En el primer caso, cuando queremos realizar el cambio, parece que este sucede solo porque la ilusión y la voluntad que llevan aparejados hace que se consigan los objetivos propuestos de una manera natural. En muchas ocasiones, si esos cambios requieren de la adquisición de nuevos hábitos, a la ilusión y la voluntad hay que añadir planificación, control, entrenamiento... en definitiva, algo de método que nos lleve hasta el objetivo marcado.

Un ejemplo de este tipo de cambios son las dietas alimenticias. Nacen de nuestro deseo y se mantienen con mucha fuerza los primeros días pero, además del deseo y la ilusión, son precisas dos cosas para llegar al objetivo final: una dieta saludable marcada por un profesional de la salud (planificación) y unas consultas periódicas (control) que evidencien los resultados.

Si gestionar un cambio es plantear una estrategia que nos ayude a pasar de una situación a otra con la mayor garantía de éxito posible, esta será más alta cuanto mayor sea nuestro convencimiento, ya que nuestro deseo de llegar a la meta hará que el camino sea más fácil.

No obstante, lo más frecuente en la vida es encontrarnos con cambios que no elegimos o decidimos. Desde los más importantes, por ejemplo, la pérdida de un ser querido o una enfermedad, a otros más cotidianos, ya sea en nuestra vida personal, profesional... En estos casos, la reacción más frecuente, que por otro lado es natural, es la negación, y la clave está en vencer ese rechazo para que se produzca el cambio y el objetivo sea más fácil de conseguir.

Por tanto, nuestra actitud hacia el cambio es muy importante porque va a condicionar el resultado.



Si decidimos afrontarlo e incorporarlo a nuestra vida, en esta primera decisión está el inicio de una estrategia de éxito.

¿CÓMO NOS AFECTA EL CAMBIO?

Un cambio puede alterar la estabilidad que hace que nuestras acciones tengan coherencia y modifica las "reglas del juego" que ya conocemos, por lo que nos puede producir distintas emociones: angustia, desasosiego, incertidumbre, preocupación, nerviosismo...

Por tanto, cualquier cambio, de la naturaleza que sea, a nivel psicológico, genera una respuesta que va a ir evolucionando a medida que el tiempo vaya pasando, tal y como muestra este gráfico:

- La fase de negación se caracteriza por una resistencia pasiva. Es normal siempre que no se prolongue en el tiempo
- En la fase de rechazo se pueden dar quejas, intentos de regreso a la anterior situación o conductas de boicot a la situación que produce el cambio. A nivel psicológico esta fase tiene su utilidad, pero tampoco es bueno que se prolongue demasiado en el tiempo.

CÓMO VENCER LOS PRINCIPALES MOTIVOS DE RESISTENCIA

Motivo de resistencia	Solución posible
No quedan claros los objetivos, por lo que no es posible compartirlos	Pedir mayor información hasta que se comprenda
Es algo impuesto y sin posibilidad de participación	Pedir participar, ofrecer opinión
Fracasos pasados	Reinterpretarlos como oportunidad de aprendizaje
Cambios bruscos	Rebajar exigencias y dejar que el tiempo aminore la confusión y rebaje la emoción

- Por último, llegamos a la aceptación, generando pensamientos y comportamientos que nos hacen sentir mejor.

A la aceptación no siempre se llega del mismo modo. Se puede experimentar de una manera resignada —por ignorancia, confusión, percepción negativa o decisión de no apoyar el cambio— o en forma de compromiso. El compromiso puede ser el resultado de un proceso que tiene lugar cuando se ha decidido aceptar el cambio, pero, que un cambio se acepte, no implica necesariamente que se haya adquirido un compromiso con los objetivos marcados.

El compromiso es garantía de éxito y, para conseguirlo, hemos tenido que gestionar las resistencias que hayan podido aparecer de forma satisfactoria para que el objetivo marcado se conciba como propio. Algo similar ocurre en los procesos de cambio en las empresas, solo que además de cambios individuales se requieren cambios a nivel grupal, que sucederán más naturalmente y con mayor probabilidad de éxito, cuanto mayor sea el deseo colectivo de cambiar y mejor se hayan gestionado las posibles resistencias.

Un ejemplo actual de ese cambio en nuestra compañía es la iniciativa del Reto Digital. En este sentido, el cambio se está gestionando con una metodología, que incluye acciones globales, especialmente de comunicación y formación, y otras locales adaptadas a cada cultura. Ante los cambios siempre mejor tener una actitud positiva, porque ya lo dijo Heráclito “lo único constante es el cambio”

