



# **INICIATIVAS DEL YO ACTIVO**

**5**

**MÉTODO ANIMAR**

## SISTEMA CONDUCTUAL

Todas las iniciativas anteriores del “yo” cuentan como preparativos para la etapa final del cambio. **La conducta es, ante todo, movimiento** y todo cambio supone moverse de una circunstancia a otra, de un hábito personal a otro, de una “manera de ser” a otra y así siempre, sin solución de continuidad.

## C A M B I A R

Cambiar no sólo pone a prueba los recursos intelectuales, afectivos, motivacionales y conductuales de cada persona, sino que **activa todas la esferas de su personalidad**: la persona, en este proceso, razona el cambio, lo siente de modo muy personal y lo tantea con sus intenciones, protegiendo su supervivencia física y psicológica. El cambio nos conduce a cuestionamientos vitales: a la cuestión de la **identidad** (cambiar y seguir siendo la misma persona); a las **presiones para cambiar** (desde el entorno o desde el interior); a la **intensidad** (cambios profundos o superficiales); al **malestar y las resistencias** al cambio (carácter conservador y grado de flexibilidad) y al cambio como **proceso** (por etapas, rápido o demasiado lento).



*Iniciativas del yo activo*

---

*Copyright © 2009 Método Animar*

**Un cambio es siempre un desafío.** Un cambio conlleva un desequilibrio que, con frecuencia, se interpreta como un ataque a la estructura y continuidad de “mi persona”. No es extraño, pues, que la persona desarrolle algunos **mecanismos** que dificultan el cambio:

1.- Los **automatismos** convierten la vida en pura inercia y rutina, es decir, en comodidad. Las conductas se dan por válidas en todo momento y se consideran, por tanto, incuestionables. Sólo algo desestructurante obliga a la persona a cuestionarse sus actuaciones. A veces, la situación se reequilibra con cierta rapidez, pero sólo una **lucha constante** contra los falsos automatismos y los falsos hábitos puede producir cambios duraderos. Es la única manera de no tropezar siempre en la misma piedra. Hay que pensar y reflexionar antes de actuar.

2.- El **autoengaño** busca y encuentra argumentos para que uno pueda “justificarse” y cuestionar así el cambio: “En el fondo, no me conoces”, “me estás pidiendo un imposible”, “estás exagerando”, “estoy contento con lo que soy”. Cada persona tiene una **idea sobre su modo de ser y de actuar**, sobre el control de su vida, sobre lo que piensa y dice y lo que los demás dicen de ella. Si no hay discrepancias entre las dos versiones, la propia y la ajena, la persona vive en un cierto equilibrio, pero cuando aquellas aparecen la persona recurre al autoengaño para evitar cualquier efecto negativo.

3.- La **resistencia al cambio** se relaciona con la tendencia conservadora del ser humano. Es una defensa psicológica, en el fondo emocional, ante lo desconocido y desestructurante en potencia. La persona evalúa en esos momentos los **costes y beneficios del cambio**. Puede surgir un costo en la autoestima o en la pérdida del control de la propia vida. Algunas personas sienten el cambio como una imposición de su entorno (de su pareja, su familia, su situación laboral) y no como una oportunidad o una opción. Cuando no se perciben todavía los



posibles beneficios, una “obediencia obligada” supone un costo que no todos están dispuestos a pagar.

4.- Las **expectativas de un cambio rápido** y sin dificultades son malas consejeras. El cambio no es un proceso lineal ni acumulativo; por lo general, avanza y retrocede y con frecuencia se estanca; no viene dado por principio, sino que hay que construirlo paso a paso y por etapas, como veremos más adelante.

El proceso de cambio exige, por tanto, saber esperar, porque la urgencia y la ansiedad suelen entorpecerlo y paradójicamente prolongarlo. Por otro lado, el cambio obliga a dar algo por perdido. Algo debemos dejar atrás y resignarnos. **El cambio cuestiona** muchas veces nuestro historial como personas, sólo nos deja elegir lo que es “posible”, cuando andábamos buscando lo “mejor” para nosotros.

Lo curioso de todos estos mecanismos es que **obran de modo inconsciente** la mayoría de las veces y resulta difícil identificarlos y neutralizarlos. Por eso, la persona no es tan dueña de sí misma como cree a menudo. El estudio del proceso del cambio por etapas nos ayudará a ser más conscientes de los hechos y calcular mejor nuestras estrategias y posibilidades de éxito.

### **Etapas del proceso de cambio**

La reacción individual frente al cambio adopta distintas formas o etapas en su desarrollo, que se miden por los siguientes **niveles de maduración**:

- a) Nivel de **percepción** de la necesidad o provecho del cambio.
- b) Grado de **concientización** del cambio y del conocimiento sobre su mecánica.
- c) Nivel de **aceptación** del cambio y de la **destreza emocional** para afrontar las emociones que produce.



- d) Plano de las **potencialidades** y recursos para modificarse intencionadamente a uno mismo.
- e) Plano de la **ejecución** del cambio, para conseguir la transformación personal.

Las **etapas son como escalones** ascendentes, desde el más bajo con una escasa conciencia del cambio, hasta el más alto con una gran energía para realizar el cambio. A lo largo de su vida, la persona se desplaza con altibajos por esos escalones, ascendiendo, si aumenta su flexibilidad y capacidad de cambio y descendiendo, si la rigidez y fragilidad se adueñan de su situación.

### **Etapas 1 : Confusión ante el cambio**

Cuando sobreviene un cambio radical, la persona no acaba de entender bien lo que pasa y tiende a creer que no es necesario. Las cosas están bien como están y en la medida de lo posible no deberían cambiar. **La característica de esta etapa** es que la persona, o bien intenta ignorar el cambio, o bien lo asume pasivamente, o bien se resigna a padecerlo, sin poner nada de su parte. La persona sigue con sus comportamientos habituales que considera acertados, aunque choquen con una realidad distinta. En todo caso, son los demás los que deben cambiar. La persona ve que algo se mueve, pero tampoco es la primera vez que le sucede algo semejante. En esta primera etapa, todos los **niveles de maduración** están muy bajos.

### **Etapas 2 : Intentos de evitar el cambio**

En esta etapa, se pasa de una actitud pasiva a otra algo más activa de defensa, que puede **adoptar tres formas** de manifestarse: la evitación, la resistencia o la adaptación. En esta etapa, uno quiere ser todavía lo que era, pero, cuando ve que eso es imposible, intenta esquivar el cambio como puede. Existe, por tanto, un cierto nivel de percepción del cambio, pero el resto de **niveles de maduración** siguen estando muy bajos.



### **Etapas 3 : Reconocimiento y aceptación del cambio**

Ahora se da un paso cualitativo importante. La persona percibe el cambio en curso y empieza a comprender que la vida es un proceso de cambio continuo. Ahora se reconoce y acepta la existencia del cambio, se renuncia a las conductas de resistencia y se comienza a sentir la **necesidad de influir en el cambio**, analizando sus implicaciones y sus consecuencias. En este momento, el cambio despierta unas emociones. En esta etapa, los dos primeros **niveles de maduración**, el de percepción y concientización, se agudizan bastante, pero los otros niveles de destreza, potencialidades y ejecución siguen siendo bajos o muy bajos.

### **Etapas 4 : Primeros intentos de cambio**

Comienza el **momento de la inflexión**. La persona siente que las recetas anteriores no surgen efecto y que, más bien, suponen un freno. Aún así, las nuevas maneras de pensar y sentir no tienen un camino fácil, pero se admite, de todas formas, que la situación debe cambiar. Esta nueva conciencia del cambio es importante, porque nos lleva a reorganizar la situación y nos indica en qué consiste el cambio y cuál es su sentido. Todavía no se conocen los resultados, hay bastante incertidumbre, pero **el proceso está en marcha**. Es un momento crucial, porque se modifican radicalmente las maneras de pensar y comienza a vislumbrarse un nuevo futuro. Poco a poco, disminuyen los temores y aumenta la sensación de bienestar. En esta etapa, los primeros **niveles de maduración** mejoran bastante, pero el nivel de ejecución sigue siendo muy bajo y comienza a despuntar el de potencialidades.

### **Etapas 5 : Primeros intentos efectivos para modificar los estilos de vida**

Las etapas anteriores comienzan a dar sus frutos. La seguridad se reemplaza por la transformación, la identidad personal se modifica, sin desconectarla abruptamente del pasado y las ideas se



*Iniciativas del yo activo*

---

*Copyright © 2009 Método Animar*

proyectan sobre la práctica y las situaciones cotidianas. La persona no se limita a gestionar su entorno, sino que además **comienza a autogestionarse**, poniendo a prueba sus habilidades. Ahora resulta mucho más fácil reconocer que cuando cambia el entorno, también cambia uno mismo. La persona comienza a sobreponerse a su ansiedad y sus temores y ya no considera los desequilibrios como algo negativo. En esta etapa, cada día que pasa, uno se convierte en algo distinto de lo anterior, aunque, a veces, sienta que debería actuar, viéndose incapacitado todavía para hacerlo. En cuanto a los **niveles de maduración**, la persona ya sólo tiene que poner en marcha todas sus potencialidades y alcanzar el cambio.

### **Etapas 6 : Ejecución del cambio**

La persona entra ya directamente en el plano conductual, poniendo en juego sus competencias. Todas las etapas anteriores pueden considerarse como una planificación del cambio. **Ahora toca actuar** y, en su caso, adquirir las habilidades necesarias para el cambio. Con frecuencia, hay que buscar la **cooperación** de personas del entorno que puedan ayudar al cambio personal. En la práctica, el cambio exige un buen conocimiento sobre sí mismo y sobre las posibilidades de superar todos los obstáculos.

Para ir sobre seguro, la persona deberá reorganizar sus actividades, comenzando por las más sencillas o más rutinarias. Hay que cambiar tiempos, horarios; hay que reprogramar las situaciones y los espacios dedicados a los demás. Los cambios pueden exigir mucho, pero, al final, suelen ser muy satisfactorios y provechosos. A pequeña escala, **es como si uno comenzara una nueva vida**, y si soy yo el primero en cambiar, las personas a mi alrededor se verán obligadas también a cambiar en algo, porque les estoy enviando unos estímulos nuevos, una manera nueva de pensar, de sentir, de intentar las cosas. La solución para que el otro cambie está en cambiar yo mismo.



*Iniciativas del yo activo*

---

*Copyright © 2009 Método Animar*

## **Tipos de cambio**

En general, se pueden distinguir tres tipos de cambio fundamentales:

### **1.- El cambio como corrección**

En este caso, el punto de partida es problemático y puede suponer, por ejemplo, un trastorno que la persona quiere hacer desaparecer. La intervención tiende más a bloquear algo negativo que a desarrollar algo positivo. Con frecuencia, el cambio debe pasar por una “terapia”.

### **2.- El cambio como potenciación**

La situación no es problemática en sí, sino más bien normal. No obstante, se intenta alcanzar un estado mejor o también optimizar las habilidades o competencias. El cambio se efectuaría a través de elementos educativos y formativos y pasaría por el entrenamiento o “training”.

### **3.- El cambio como prevención**

En esta tarea, se trataría de impedir la llegada de una situación desfavorable. En principio, parecería que la prevención no supone ningún cambio, pero algo debe cambiar, porque, de lo contrario, la prevención sería un “dejar hacer”. La prevención lleva consigo nuevos “aprendizajes”. Se cambian hábitos de vida, por ejemplo, para adelantarse al estrés o se desarrolla el pensamiento positivo, como actividad de una buena psicohigiene. En la práctica, pueden existir deslizamientos entre los distintos tipos de cambio y pueden intentarse ciertas combinaciones entre ellos.

