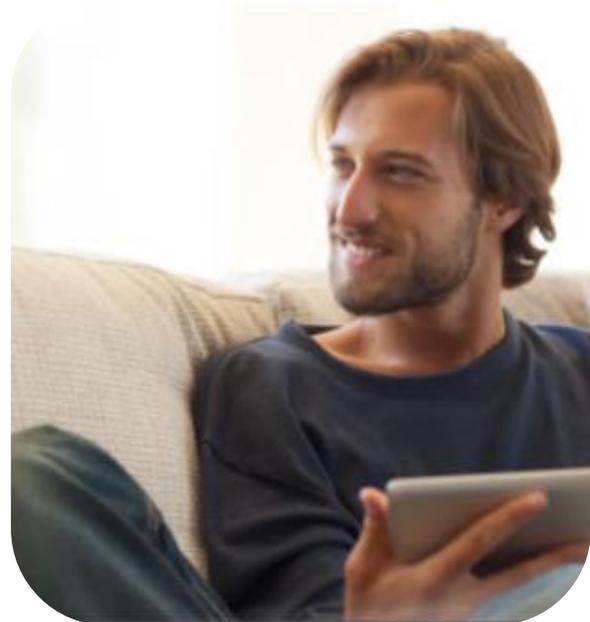


Tema 1. Transformarse es posible, ¿y necesario?**Introducción**

¿Necesitas transformarte?

Las condiciones actuales de vida generan malestar y preocupación en los individuos, además, algunos eventos específicos obstaculizan el disfrute de la vida, así como el desempeño armonioso y productivo. En nuestra infancia nos enseñaron que las condiciones externas no pueden cambiarse y, que a nivel personal e interno, hay poco qué hacer para cambiar, como si no hubiera opciones: “así nacemos y así vamos a morir”.

¿Cuántas veces has pensado en lo distinta que fue tu vida hace uno, cinco o diez años? En este tema analizaremos algunas circunstancias de la vida actual, que te permitirán reconocer la importancia y la necesidad de adaptarte al cambio para enfrentar con éxito las condiciones personales, sociales y laborales.

**Subtema 1. Pensar y actuar para adaptarnos al cambio en el mundo actual**

¿Cuánto nos afectan los eventos externos? Recientemente vivimos uno de los eventos más populares a nivel global: los partidos de la Copa mundial de la FIFA 2014 fueron escaparate de la manifestación de emociones en escenas de alegría, fracaso, esperanza, placer y también...de mordidas. ¿Recuerdas la agresión de Luis Suárez en contra de un integrante del equipo italiano? Es desafortunada la declaración de un alto mandatario uruguayo quien justificó el hecho expresando “no lo

elegimos para filósofo, ni para mecánico, ni para que tenga buenos modales; es un excelente jugador" (El Financiero, 2014). ¿Qué piensas tú? Es cierto que en las circunstancias de vida, ya sea positivas o negativas, has aprendido a reaccionar positiva o negativamente. Pero, ¿será válido aceptar o promover ese comportamiento? Dañar a otros puede traerte consecuencias diversas, ser dañado por otras personas o eventos, también. Todo depende de ti.

Igual sucede en las interacciones que observamos en la vida familiar, escolar o laboral. Te acordarás cuando eras niña o niño y pediste un permiso a tus padres y te lo negaron. ¿Cómo reaccionaste?, ¿qué lograste al reaccionar así? Y en tu etapa de estudiante, cuando algún compañero reclamaba por un examen "mal calificado", ¿cómo defendía su postura?, ¿qué pasaba con el maestro, modificaba la calificación?, ¿cómo reaccionaba el grupo después de un conflicto serio?

En las empresas, cuando alguien deja de cumplir con sus tareas o funciones, puede ser reprendido o despedido; los altibajos en las finanzas de una empresa también originan despidos masivos y la reacción que provocan en los afectados va desde el desaliento hasta una demanda.

La manera en que reaccionamos a un evento marca la diferencia en la consecuencia. Si reaccionamos en forma exagerada, positiva o negativamente, es probable que emerja un problema aún mayor que el que se tuvo de origen. Reaccionar considerando la realidad y la importancia del evento y la posible consecuencia, nos enseña a tener fuerza emocional que no significa: no tener emociones negativas, más bien quiere decir **no sentir emociones negativas exageradas**. Esto, podemos describirlo con la siguiente frase:

"No nos afecta lo que nos sucede, sino lo que nos decimos sobre lo que nos sucede".

Desarrollo de la adaptación al cambio

Innovación con propósito de vida.



La lección de este evento es **aprender a ser más fuertes y equilibrados a nivel emocional**, transformando nuestra manera de pensar, nuestra filosofía personal, nuestro diálogo interno. ¿Por qué debemos pensar y actuar para adaptarnos al cambio en el mundo actual? Para tener mayor calidad de vida, Lane (1966), señaló que la **calidad de vida** “puede definirse de un modo adecuado si consideramos que está integrada por

dos elementos subjetivos: una sensación de bienestar general y una sensación de desarrollo y crecimiento personales, además de un elemento objetivo: el conjunto de condiciones que representan oportunidades para que sean exploradas por la persona a lo largo de la vida”.

Desde la década de 1920 ha habido diversos intentos por encontrar **medidas directas del bienestar de la gente**, provenientes de la investigación sobre la educación, la satisfacción marital o la Psicología de la personalidad (Angner, 2008).

Revisa estos ejemplos.

Datos sobre el bienestar de la gente

Desarrollo de la adaptación al cambio

Innovación con propósito de vida.

Estados Unidos	Europa	México
<ul style="list-style-type: none"> • Una de las encuestas con más tradición es la norteamericana <i>U.S. General Social Survey</i>, que hace más de treinta años lleva a cabo, anual o bianualmente, encuestas representativas a nivel nacional sobre aspectos muy variados. • La encuesta Incluye siempre una pregunta directa sobre la satisfacción vital. 	<ul style="list-style-type: none"> • La satisfacción vital se evalúa también en el Eurobarómetro de las encuestas europeas. • Los datos provenientes de éstas y otras encuestas están disponibles en la <i>World Database of Happiness</i>, dirigida por el sociólogo Ruut Veenhoven en Holanda. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las encuestas en este tipo de estudios también se han realizado en México. • El Instituto Nacional de Estadística y Geografía aplicó, durante el primer trimestre de 2012, a una muestra de hogares del país, el módulo denominado Bienestar autorreportado (BIARE) para conocer la satisfacción con la vida, la felicidad y el balance afectivo de la población adulta en México.

Poner un número a la felicidad nace del impulso moral por comprender y mejorar la sociedad en su conjunto (Porter, 1995). No es fácil transformar las circunstancias individuales y sociales que afectan el bienestar si no tenemos medidas fiables y válidas de éste.

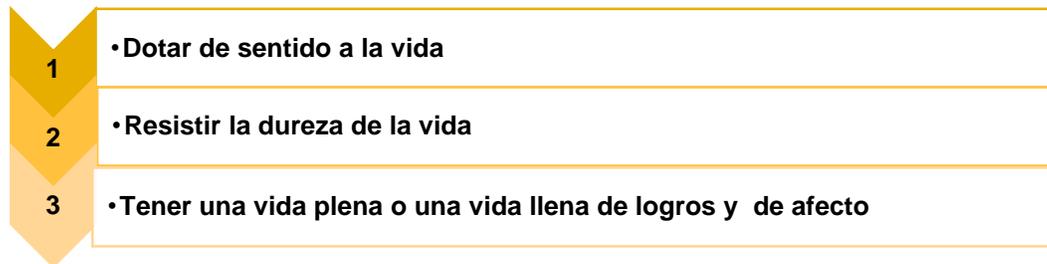
Hasta ahora has conocido la importancia de adaptarte al cambio en forma equilibrada emocionalmente con el fin de mantener un estándar de calidad de vida que te brinde bienestar. También has identificado algunos esfuerzos que en algunas naciones se realizan para conocer el índice de bienestar de su población, incluido México. Ahora, ¿sabes cuándo cambiar? En el siguiente tema identificarás algunas pautas que te ayudarán a decidirte.

Subtema 2. Entender la necesidad de cambiar y reconocer cuándo cambiar

Para entender la necesidad de cambiar es necesario identificar nuestra **resistencia al cambio** y reconocer **cuándo es necesario cambiar**. ¿Cuáles son las **condiciones que promueven un desarrollo adaptativo y satisfactorio** a lo largo de nuestras vidas? Los investigadores han aportado respuestas muy diversas, entre ellas:

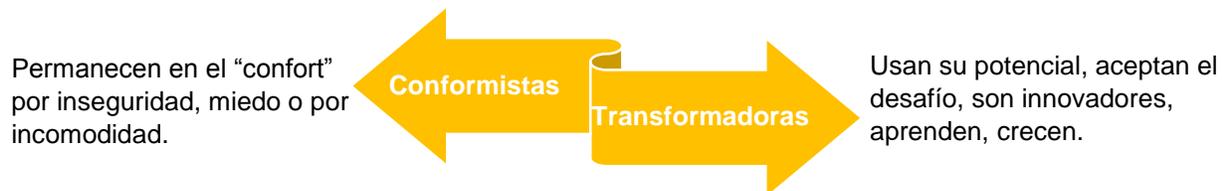
Desarrollo de la adaptación al cambio

Innovación con propósito de vida.



Éstas han sido, entre muchas otras, algunas de las claves propuestas a lo largo de la historia. Es seguro que las respuestas no son universales ni se pueden aplicar a todas las circunstancias y etapas de la vida. La edad por sí misma, sin tener en cuenta el contexto, la personalidad y los retos específicos que se abordan en cada momento, explica muy poco las variaciones en el proceso de adaptación al cambio; lo fundamental es entender que **a lo largo del ciclo vital lo importante** no es el número de años, sino los **cambios dinámicos continuos de ajuste que se producen y que, a veces, implican retos de gran calado.**

Hay dos grupos de personas:



El empresario japonés, Iwao Isomura, directivo de Toyota expresa: “nuestro éxito actual es el mejor motivo para cambiar las cosas”.

Pertener a uno u otro grupo significa vivir de éxitos pasados o tener nuevas posibilidades de éxito **¿A qué tipo de personas perteneces?, ¿te comprometerías con nuevos retos?**

Desarrollo de la adaptación al cambio

Innovación con propósito de vida.

Iniciar nuevos proyectos nos genera energía y placer, disfrutar lo que hacemos en forma distinta, es parte de la satisfacción de cambiar. Disfrutar de nuestras familias, de nuestros estudios, de nuestras relaciones y de nuestro empleo es un paso esencial cuando se trata de cambiar; la capacidad de imaginar nuevas formas de estudio, de relacionarse o de alcanzar el éxito laboral sin dejar de lado la responsabilidad.



Seguramente en tu empleo habrás tenido algún o algunos éxitos, para lograrlo tuviste que responsabilizarte de algunas decisiones y acciones; quizá te hayas deshecho de algunos prejuicios. Alguna vez te habrás cuestionado si puedes triunfar de otra forma o has pensado en deshacerte de hábitos que limitan tu presente y tu futuro.

El proceso de adaptación al cambio te permite afrontar nuevos desafíos, cambiar de planes y renovarte, de acuerdo con Stamateas (2013), esto significa:



¿Piensas igual que antes?, ¿has cambiado tu forma de pensar y actuar para enfrentar nuevos retos?

La respuesta a las preguntas anteriores es esencial para los ámbitos en que te relacionas, para elaborar tu respuesta toma en cuenta estas recomendaciones:

- Piensa en tres actividades familiares que te generen bienestar.
- Implementa una nueva forma para evaluar el desempeño de los empleados de la compañía en la que trabajas.

Desarrollo de la adaptación al cambio

Innovación con propósito de vida.

- Piensa cómo mejorarías los resultados de tu equipo de boliche.
- Mejora tus hábitos financieros, podrías tomarte esas vacaciones largamente soñadas.
- Reflexiona sobre tus metas laborales, ¿las has alcanzado?
- Piensa en qué debes cambiar para lograrlo.

Los **buenos hábitos** nos permiten apartarnos de conductas conformistas, conductas que tenemos que descubrir y ensayar nuevos pasos: levantarnos temprano, planificar el día, actualizarnos, rodearnos de gente exitosa y sobre todo: decidirnos al cambio. Apoyarnos en las habilidades, fortalezas y talentos es un camino seguro al iniciar el proceso de cambio.

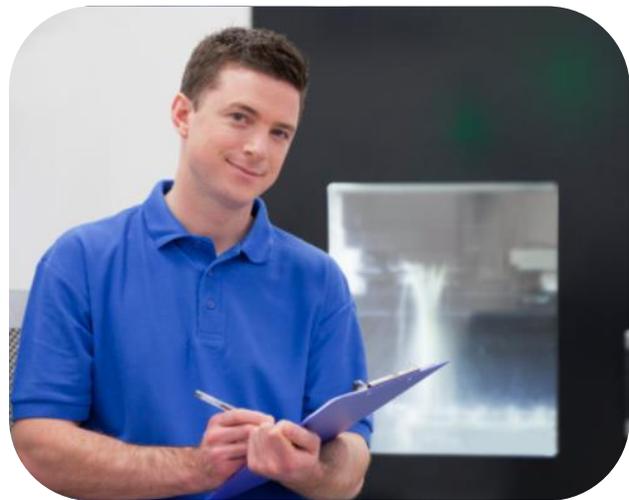
Subtema 3. Activar tus talentos: el camino de la adaptación a la transformación

Activar nuestros talentos es una forma de iniciar el camino de la adaptación al cambio hacia la transformación.

Los rasgos positivos permiten las experiencias positivas y tienen importantes consecuencias en contextos como la familia, la universidad, el lugar de trabajo y la comunidad.

Al hablar de **talentos**, es necesario indagar en el pasado para comprender la respuesta que aportaron los filósofos atenienses como Sócrates, Platón y especialmente Aristóteles, quienes hablaron de **moralidad** en términos del **buen carácter** y, en particular, de las **virtudes** entendidas como los **rasgos del carácter que hacen a alguien una buena persona** (Rachels, 1999).

Hoy en día, no sólo es importante rodearnos de personas que nos permitan crecer en libertad, con los elementos que impulsen nuestro desarrollo y, que a la vez, nos motiven a esforzarnos por dar pasos seguros hacia el cambio. Tal vez habrás interactuado alguna vez con personas que frenan y obstaculizan su potencial y el de quienes les rodean; con quienes presentan excusas en lugar de resultados; con quienes prohíben o inhiben a otros en aras de sus propios intereses; con quienes se dan por vencidos antes de dar los primeros pasos;



Desarrollo de la adaptación al cambio

Innovación con propósito de vida.

con los que adoptan el papel de “víctimas”, en lugar de responsabilizarse y afrontar los desafíos.

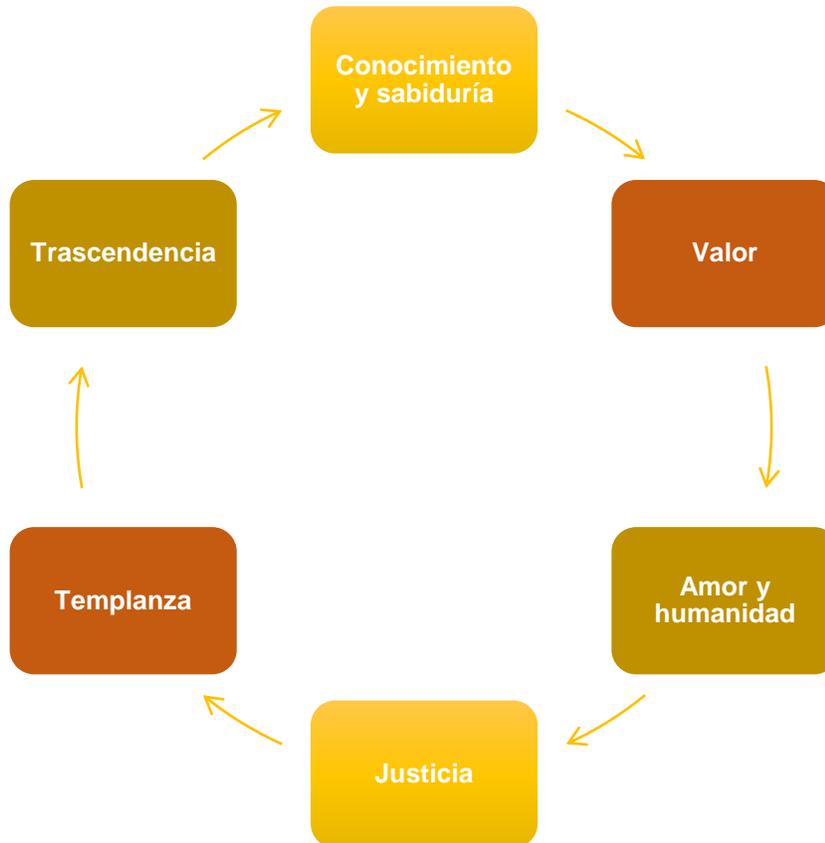
Tomar en cuenta lo anterior, te permite distinguir a las personas e identificar a quienes **sus rasgos de carácter les orientan hacia una vida productiva y comprometida**; además precisa el papel de esta persona en una comunidad. Por ejemplo: al conceder importancia a las necesidades, intereses y roles de los demás, estamos evidenciando que los demás importan y con ello promovemos el bienestar, individual y colectivo. Hasta ahora, vamos integrando los elementos que conforman una **persona buena o con rasgos de carácter, que la hacen buena**. ¿Qué más se requiere? En cuanto a las características que ayuden a definir a una “buena persona”, la filosofía moral ayuda a especificar las reglas de la conducta correcta; de hecho, la aproximación filosófica contemporánea a este concepto son las fortalezas de carácter.

Los exponentes de la **Psicología positiva**, enuncian la capacidad humana para concentrar nuestra atención y ponerla al servicio del desarrollo de habilidades, a esto, Csikszentmihalyi lo denomina **capital psicológico**. ¿Cómo utilizamos este capital para activar nuestros talentos?

¿Qué es el capital psicológico?, ¿por qué las otras personas importan?

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) propusieron el estudio de los rasgos positivos como un elemento central del campo de la Psicología positiva y surgió el estudio de las fortalezas del carácter, que son valoradas en casi todas las culturas, algunas se pueden desarrollar pero lograrlo depende de nuestra voluntad. Las fortalezas son distintas a los talentos que son automáticos, por ejemplo: ser muy ágil o tener buen oído. Estas fortalezas de carácter se organizan en seis categorías:

Las fortalezas de carácter



Conocimiento y sabiduría se relacionan con la curiosidad e interés por el mundo, amor por el aprendizaje, el buen juicio, el pensamiento crítico y la mente abierta; el ingenio, la originalidad e inteligencia práctica, la inteligencia social, personal y emocional para poner las cosas en perspectiva.

Valor abarca el coraje, la valentía, la perseverancia, la diligencia, la integridad y la honestidad.

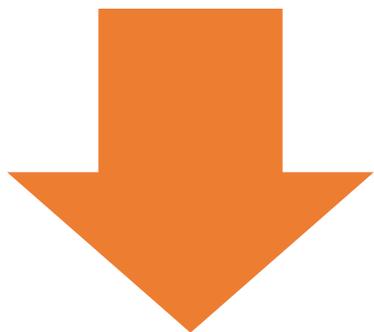
Amor y humanidad se relacionan con bondad y generosidad, capacidad de amar y dejarse amar.

Justicia implica el sentido de ciudadanía y del deber, la lealtad y la capacidad para trabajar en equipo, la equidad, la justicia y la capacidad de liderazgo.

Templanza es autocontrol y prudencia; discreción, cautela, humildad y modestia.

Trascendencia incluye el aprecio por la belleza y la excelencia, la gratitud, la esperanza, el optimismo y la orientación hacia el futuro. También se encuentran la espiritualidad, el sentido de propósito, la fe, la religiosidad, el perdón, la caridad, el sentido del humor y la capacidad de juego, la chispa, el entusiasmo y la pasión.

Las seis categorías contemplan 24 rasgos positivos, ahora se sabe que están influidas por el entorno familiar y se ha encontrado que los efectos de algunos sucesos vitales como traumas, enfermedades o trastornos mentales, actúan como amortiguadores de algunas fortalezas o para elevar los niveles de otras. ¿Cuáles son tus fortalezas que contribuyen a adaptarte al cambio?, ¿cómo las utilizas para transformarte?

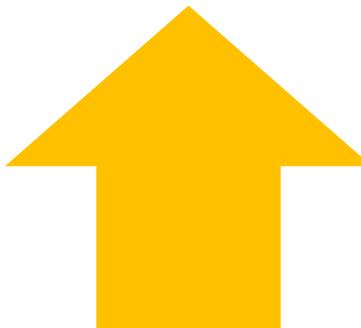


El mayor potencial de crecimiento se debe centrar en el desarrollo de las fortalezas más que en corregir las áreas de oportunidad (Buckingham y Clifton (2001); Hodges y Clifton, (2004) y Kauffman y Scoular, (2004).



En el ámbito laboral, algunas empresas capacitan a sus empleados para que desarrollen su potencial al máximo a través de cursos de idiomas, administración, talleres de desarrollo personal que incluyen la búsqueda de bienestar.

La superación es la meta, pero al implementar esos proyectos, le apuestan a beneficios a corto plazo a nivel personal y en la productividad de la empresa.



Desarrollo de la adaptación al cambio

Innovación con propósito de vida.

Transformarse es posible, ¿qué necesitas cambiar?, ¿qué aspectos de tu vida mejorarán con este cambio? Te invito a poner en práctica tus talentos para cambiar las condiciones que elijas, utilizando tus fortalezas y disfrutando de los resultados de esta decisión.

Este tema te ha permitido conocer los conceptos relacionados con el cambio y las fortalezas que intervienen en el proceso; has identificado cuándo es necesario cambiar y la manera en que las personas justifican por qué no se deciden a cambiar o qué es lo que les motiva a aceptar el desafío.

Hay factores que pueden interrumpir el proceso de cambio o detonarlo, eso depende de ti. Te invito a continuar alimentando el impulso del cambio.

¡Quiero más!

- Para conocer más sobre desarrollo de fortalezas, te recomendamos leer el libro: González, R., Tapia, V. y Tarragona, M. (2012). *Psicología Positiva*. México: Trillas.
- Para conocer **empresas que se esfuerzan para que su personal se desarrolle y supere**, te recomendamos visitar este sitio:
<http://www.revistaohlala.com/1591660-oficinas-creativas-con-juegos-y-actividades-para-sus-empleados>
- Para conocer el estudio sobre **satisfacción con la vida, la felicidad y el balance afectivo de la población adulta en México** realizado por el INEGI, te recomendamos consultar este sitio:
INEGI (s.f.). *Bienestar Subjetivo*, en/
<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/experimentales/bienestar/default.aspx>

Mi Reflexión

Ya te has familiarizado con los conceptos relacionados con el cambio, es aceptable que nos detengamos a considerar qué eventos del pasado nos han permitido avanzar, pero también es necesario seguir adelante para alcanzar mayor bienestar, por más difíciles que sean las circunstancias (personales, familiares, laborales o sociales). ¿Cuál crees que es el principal cambio que debes realizar a nivel personal?

Identificar tus fortalezas te permite tomar decisiones más precisas, ¿cuál es tu fortaleza a utilizar para alcanzar las metas que te has planteado en el aspecto laboral?

Tenemos la posibilidad de enmendar un camino, a la luz de conocernos y reconocer nuestras fortalezas, seremos capaces de establecer un compromiso en forma escrita acerca de cambiar aquéllos elementos que requerimos sean modificados.

Derechos Reservados, ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C., 2015.

Bibliografía

- Angner, E. (2008). *The Evolution of Eupathics: The historical roots of subjective measures of well-being*. Recuperado el 30 de agosto 2014 de: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=799166
- El Financiero (2014, 26 de junio). Mordida le cuesta a Suárez su participación en esta Copa del Mundo. Recuperado el 30 de agosto 2014 de: <http://www.elfinanciero.com.mx/brasil/mordida-le-cuesta-a-suarez-su-participacion-en-esta-copa-del-mundo.html>
- INEGI (s.f.). *Bienestar subjetivo*. Recuperado el 30 de agosto 2014 de: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/experimentales/bienestar/default.aspx>
- Lane, R. E. (1996). Quality of life and Quality of Persons: A New Role of Government. En: *In Pursuit of the Quality of Life* (pp. 256-293). Nueva York: Oxford University Press.
- Porter, T. M. (1995). *Trust in Numbers: The pursuit of objectivity in science and public life*. Princeton: Princeton University Press.
- Rachels, J. (1999). *The elements of moral philosophy*. (3ª. ed.). Nueva York: McGraw-Hill.
- Reuters, AP y Notimex (2014, 14 de junio). *Mordida le cuesta a Suárez su participación en esta Copa del Mundo*. El Financiero. Recuperado el 30 de agosto 2014 de: <http://www.elfinanciero.com.mx/brasil/mordida-le-cuesta-a-suarez-su-participacion-en-esta-copa-del-mundo.html>
- Santandreu, R. (2013). *El arte de no amargarse la vida. Las claves del cambio psicológico y la transformación personal*. México: Paidós.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*. **55 (1)**: 5-14, 2000.
- Stamateas, B. (2014). *¡PUEDO SUPERARME! Cómo seguir Adelante y crecer interiormente*. Argentina: Ediciones B. ISBN:978-607-480-541-3
- Tapia, A., Tarragona, M., González, M. (2012). *Psicología positiva*. México: Trillas. ISBN:978-607-17-1304-9
- Vázquez, C. y Hervás, G. (2014). *La ciencia del Bienestar*. España: Alianza. ISBN: 978-84-206-6865-9

Glosario

- **Adaptación al cambio:** Proceso personal que permite afrontar nuevos desafíos, cambiar planes, aprender nuevas estrategias, comprometerse con nuevos proyectos y sumar al conocimiento la capacidad de adaptación.
- **Fortalezas de carácter:** Rasgos positivos en una persona que definen su buen carácter. Son medibles y modificables a lo largo de la vida y se manifiestan a través de pensamientos, acciones y sentimientos; están sujetos a la influencia de algunos factores contextuales.
- **Resistencias:** Estilo de personalidad caracterizado por control, compromiso y desafío, siendo el control la creencia en que uno puede influir en los resultados de su vida, el compromiso, el tener un sentido de propósito, y el desafío la disposición a ver los cambios como oportunidades.

Desarrollo de la adaptación al cambio

Innovación con propósito de vida.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.