

### Tema 3. Aceptar el cambio

#### Introducción



¿Qué hace falta para cambiar? Este tema nos muestra cómo algunas personas cambian su manera de pensar y comportarse, pero ¿por qué algunas personas transitan con mayor facilidad hacia el cambio?

Ya conociste algunos factores presentes en el proceso de cambio, pero es importante que reconozcas que aunque la adversidad está presente al construir nuevas actitudes, creencias y comportamientos para adaptarnos al cambio, también es cierto que **no**

**todas las personas somos plenamente conscientes de nuestras propias metas y motivaciones.** La búsqueda de equilibrio y coherencia en la vida contribuye a tomar algunas decisiones y cuando tienes metas compatibles, es decir, que una meta facilita otra, es satisfactorio y prácticamente se sucede una cadena de éxitos. Pero ¿qué pasa cuando tus metas son incompatibles? se estorban una a otra, los avances en una de ellas te genera retroceso o bloqueo en otra. Ante una situación así, es necesaria una buena capacidad de *insight*, en otras palabras, conocerte a ti mismo, conocer tus deseos y motivaciones constituye el paso previo para dar lugar al cambio.

### Subtema 1. Pensar y sentir positivamente

Los investigadores de la Psicología positiva estudian el funcionamiento óptimo de las personas, descubren y promueven los factores que permiten a los individuos y a las comunidades vivir plenamente.

¿Sabes que con tu pensamiento tienes la posibilidad de construir una buena vida?

El cambio implica abandonar pensamientos y posturas anteriores, por ejemplo: si cuando estás enojado lo que se te ocurre es vengarte o bien, cuando estás ansioso o con miedo lo que quieres es escapar o huir de la amenaza, entonces hay que erradicar esa forma de pensar. Para entender por qué algunas personas actúan y se comportan en forma saludable o nociva es necesario conocer las emociones, algunos autores clasifican las emociones así:



Desagradables o agradables

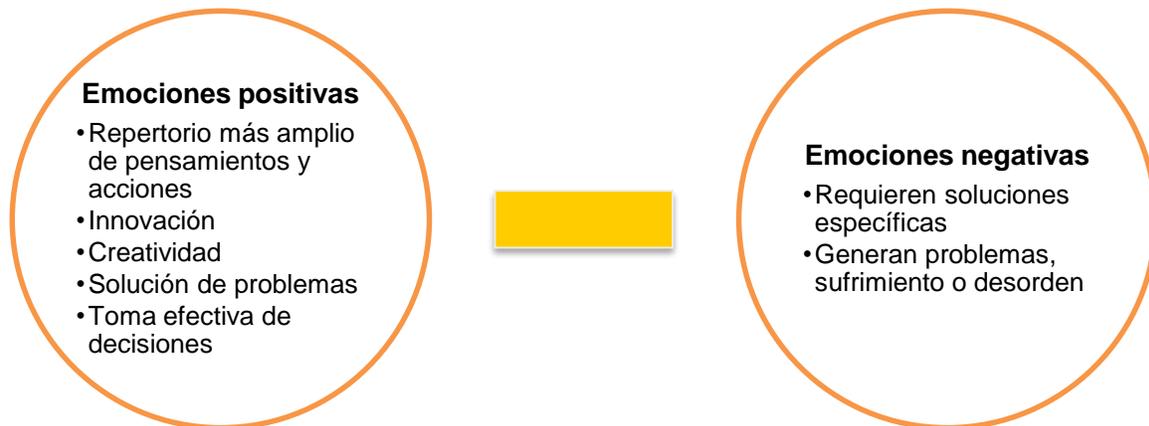
De acuerdo con las condiciones de vida o por su empatía

Las emociones no son negativas o positivas e incluso, algunas de ellas son básicas

Para Fredrickson (2004), las **emociones positivas** son evidencia de que existe un funcionamiento óptimo, no sólo en el momento en que se experimentan, sino a largo plazo. Por lo tanto, pueden proveer importantes soluciones a los problemas que las

emociones negativas generan. También resalta que las acciones que provocan las emociones positivas no son específicas, sino que existe una tendencia de pensamiento y acción y, dicho repertorio motiva a las personas a buscar nuevas formas de pensar y actuar. A diferencia de las emociones negativas, que generan una respuesta específica como la culpa que empuja a enmendar alguna acción, las emociones positivas ayudan al individuo a progresar internamente y a prepararse para tiempos más difíciles.

### Comparativo entre las emociones



## Desarrollo de la adaptación al cambio

Innovación con propósito de vida.



Algunos estudios sobre las emociones positivas indican que cuando estamos expuestos a ellas nos motivan a actuar o a comportarnos con un repertorio más amplio, con flexibilidad, creatividad, facilitando la solución de problemas, la innovación y la toma efectiva de decisiones, en pocas palabras a adaptarnos al cambio. Darte cuenta que tus razonamientos o creencias previas te limitan es dar el primer

paso para construir pensamientos flexibles, que desafíen y signifiquen un reto en tu vida. Las personas generalmente piensan “cuando tenga dinero...”, “cuando tenga más tiempo...”, “cuando me den un ascenso...”

Es poco realista creer que las condiciones van a cambiar por sí solas, que de repente todo te será favorable. **Las condiciones favorables las debemos generar nosotros.** Por ejemplo: ¿cuándo fue la última vez que te actualizaste en tu campo?, ¿cuánto has invertido en incrementar tus conocimientos y técnicas para mejorar laboralmente?, ¿te importa la calidad o el precio de estos procesos? Recuerda, si tu jefe observa tu dinamismo, tu interés por ir al mismo ritmo que tu puesto o al ritmo que la empresa lo requiere, sabrá que tienes entusiasmo y compromiso para cambiar y mejorar. ¿Necesitas motivación para cambiar? Voltea a tu alrededor y observa cómo ha cambiado tu empresa o las organizaciones del ramo.

¿Has cambiado profesionalmente?, ¿tus pensamientos y acciones son evidencia de cambio?

### Subtema 2. La crisis y la perseverancia para adoptar el cambio

En Occidente se utiliza la palabra crisis para referirse a momentos o cambios profundos en la política, la economía o las relaciones personales. También cuando se trata del momento crucial en una enfermedad, hacia la mejoría o el agravamiento. Por lo tanto, **la crisis siempre implica un cambio que podemos ver como una oportunidad**, recuerda momentos de crisis en tu vida: cuando hayas tenido resultados que no esperabas o no alcanzabas lo que deseabas, buscabas distintas maneras para lograrlo.



La crisis activa tu creatividad, te empuja a ir más allá de la rutina y te permite descubrir cualidades que no sabías que tenías o que pocas veces aplicabas. Cuando has identificado tu responsabilidad y compromiso para cambiar no es posible culpar a otros de tu fracaso (el país, los economistas, los políticos).

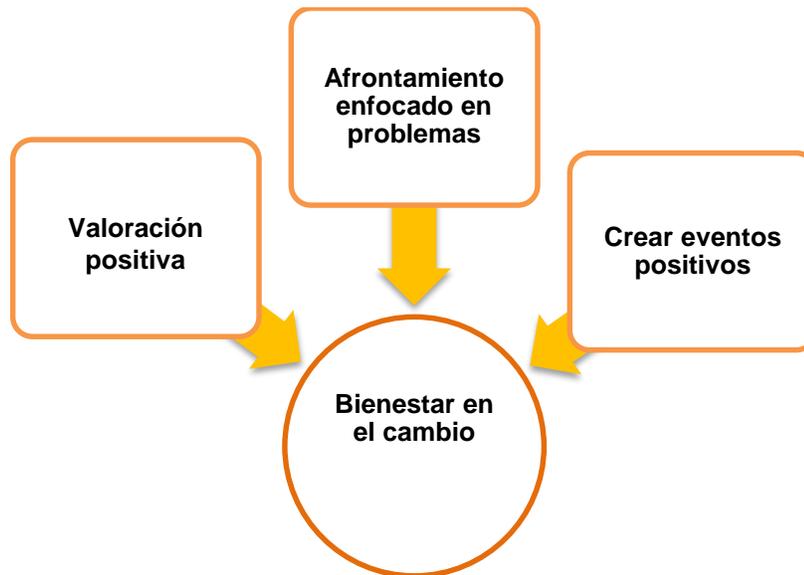
A partir de esta idea podemos afirmar que la clave de esta actitud es perseverar. **Perseverar es la característica de quienes alcanzan el cambio.** ¿Qué pasa al ampliar el repertorio de pensamiento y acción de las personas? Se impulsa la construcción de recursos personales perdurables y se genera un patrón de emociones positivas y de un amplio foco de atención, cognición y acción, logrando pensamientos flexibles y creativos.

No es que sea más inteligente, es que me he enfrentado a los problemas durante más tiempo.

Albert Einstein

Folkman y Moskowitz (1998) identificaron tres mecanismos de afrontamiento que evidencian emociones positivas:

### Mecanismos de afrontamiento que evidencian emociones positivas



La valoración positiva es un proceso cognitivo mediante el cual las personas se enfocan en las cosas positivas de lo que está pasando.

El afrontamiento enfocado a los problemas, incluye pensamientos y conductas instrumentales que manejan o resuelven la causa del estrés psicológico.

Crear eventos positivos consiste en ver los eventos ordinarios con un significado positivo y tomarse el tiempo de contemplar las cosas.

¿Cómo mantienes una postura positiva?, ¿consideras que los contextos en que te desenvuelves han sido impactados por los cambios que has efectuado?, ¿cómo?

**Subtema 3. Fuentes de gratificación que amplían los recursos sociales y cognitivos**



Algunas de las técnicas de modificación de las conductas y de los pensamientos se relacionan con recompensas. Así, se le otorga un valor especial a personas, eventos, cosas materiales u objetos que dan satisfacción. También las relaciones que se establecen son secundarias a la gratificación de impulsos primarios, por ejemplo, en un bebé la satisfacción de hambre o sed. Entonces aprendemos a asociar una persona o evento con la satisfacción de una necesidad.

Hay que comprender que así como existen fuentes de gratificación, también hay fuentes de frustración, entonces podemos calificar a las experiencias como buenas-amorosas-malas-agresivas en función de la gratificación o frustración que resulte en el contacto con los demás. Obtenemos gratificación de múltiples estímulos que recibimos de la familia, de los medios de comunicación, de las redes sociales que pueden aportar compañía, felicidad, diversión y relaciones sociales.

Los lazos que establecemos con las personas, son una **fuentes de gratificación** cuando nos permiten crecer, adquirir o evidencian nuestro bienestar. En la vida hemos tenido, a nuestro paso, personas que han sido nuestros mentores. Son personas que aconsejan, guían y que forman a los demás en la disciplina en la cual son líderes. Los mentores son personas que sienten pasión por lo que realizan y, con esa pasión te transmitirá su conocimiento. No tienen miedo de dar todo, porque a medida que da, vuelve a llenarse, en un intercambio que potencializa el conocimiento.

## Desarrollo de la adaptación al cambio

Un buen mentor, ya sea un jefe, un tutor, un padre, supervisa y retroalimenta, su respuesta te sirve para crecer, brinda seguridad y te acompaña en el camino. El puesto de mentor no lo puede ocupar un amigo, él te acompaña a celebrar tus éxitos, el mentor corrige tus defectos. Nos abre el mundo de posibilidades que tenemos, nos anima a descubrir el potencial para que nuestro rendimiento esté a la altura de sus expectativas.



Un mentor no es rígido, narcisista, envidioso u ocioso. Si así fuera, se pierde la esencia de guiar y se vuelve un crítico.

### Relación entre mentor y aprendiz





¿Alguna vez te has encontrado con esa clase de personas que todo lo critican? Te habrás quedado paralizado, sin saber qué responder o en el peor de los casos respondiste con agresión y fue más complicado defender tu postura o elección. Por lo general, la persona que critica posee baja autoestima y al no reconocer su propia debilidad necesita encontrar fallas en los demás para sentirse mejor consigo misma. Relacionarse

en la crítica conduce al resentimiento y causa daño a los involucrados. Lo anterior nos hace ver la importancia de aprender a relacionarte. Siempre evalúa de donde viene la crítica: ¿de alguien que logró más que tú?, ¿de alguien que alguna vez te ayudó?, ¿de alguien que tiene autoridad?

En cada caso debes de estar atento a evaluar y distinguir lo que te sirve y te ayuda a mejorar; aunque te haya dolido o herido tu vanidad, aprende a sacar provecho a tu favor. En el proceso de crecer, tenemos oportunidad de valorar los hechos o personas en su justa dimensión: es imprescindible aprender a agradecer la guía y orientación de quienes nos facilitan el proceso, también es necesario determinar nuestra autonomía y decisión en el mismo. Cada meta alcanzada afianza tu decisión de cambio, cuando percibes el bienestar que ahora tienes gracias a tu perseverancia.

### ¡Quiero más!

- Para conocer más sobre **las maneras de cambiar tus pensamientos sobre las crisis**, te recomendamos leer el libro:
  - Stamateas, B. (2014). *¡PUEDO SUPERARME! Cómo seguir Adelante y Crecer interiormente*. Argentina: Ediciones B.
- Para conocer sobre mentores empresariales te invitamos a ver el siguiente video titulado Modelo Startup México, en/  
<https://www.youtube.com/watch?v=rphKiy7-pE>

### Mi Reflexión

La manera en que reaccionas ante el cambio, los pensamientos y acciones que eres capaz de poner en marcha, te permiten hacer una comparación objetiva de la situación antes y después de cambiar, también te permite ver el impacto en tu contexto familiar y laboral.

La sana comparación, con mente abierta, sirve para saber si algo es significativo y amerita acciones más distintas a las que siempre hemos realizado. Además, evaluar las consecuencias de este cambio para percibir si te sientes “mejor” o “igual” que antes te da idea de lo que has superado.

### Bibliografía

- Fredrickson, B.L. (2004/9/29). *The broaden-and-built Theory of Positive Emotions Philosophical transactions-royal society of London series b biological sciences*. 359(1449) pp.1367-1378 doi: 10.1098/rstb.2004.1512
- Santandreu, R. (2013). *El arte de no amargarse la vida. Las claves del cambio psicológico y la transformación personal*. México: Paidós. ISBN: 978-84-9754-546-4
- 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

- **Afrontamiento:** Son todos los esfuerzos cognitivos o conductuales constantemente cambiantes que sirven para manejar las demandas externas y/o internas que son valoradas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo, (Lazarus y Folkman, 1984).
- **Bienestar:** Constructo, que tiene varios elementos medibles: positividad o emociones positivas, involucramiento con la vida, relaciones interpersonales, sentido de vida o significado y logros en la vida, (Seligman, 2002).
- **Insight:** Término utilizado en psicología para designar el proceso de entendimiento, percepción, comprensión o internalización de un evento, alcanzar de manera consciente y natural el conocimiento sobre algo.

## 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.*