

*El cambio no es
ninguna novedad,
pero cómo crecer con
él sí que lo es*

«El cambio es ley de vida. Cualquiera que solo mire al pasado o al presente se perderá el futuro».

– John F. Kennedy

Índice

Introducción	4
Capítulo 1: El cambio es la norma, las personas son únicas	6
Capítulo 2: Lo importante es el viaje interior	12
Capítulo 3: Salir airoso de las turbulencias	20
Capítulo 4: Con resiliencia, podrás con todo	28
Conclusión	35

Las cosas cambian

¿No te aburre tanto oír hablar del cambio? La curva del cambio. Cómo la dirección debería liderar el cambio. Estrategias de gestión del cambio. Implementar el cambio con éxito. **Cambio, cambio y más cambio.**

La verdad es que a nosotros también nos aburre. Y es que, cuando una transformación en tu empresa es inminente, el cambio en sí es lo menos interesante. Una nueva estructura o modificaciones en la estrategia, el liderazgo, la misión o la cultura son los tipos de cambio más comunes con los que puedes encontrarte a lo largo de tu carrera profesional (y seguramente lo hagas).

Puedes darlo por hecho. Además, teniendo en cuenta la velocidad con la que avanza la tecnología, nos acercamos con rapidez a un futuro en el que,

de acuerdo con un [estudio del Banco Mundial](#), el porcentaje de puestos de trabajo que se verán amenazados por la automatización podría llegar a alcanzar el **85 %** en algunos países. Es decir, es de esperar que se produzca un cambio. De hecho, muchos cambios.

Además de ser algo que debería darse por hecho, el cambio es una constante. Es la nueva norma, por lo que deberías asumir que, hagas lo que hagas ahora, dentro de un año harás algo (si no todo) de manera diferente. Dada la constante transformación del entorno, el cambio está pasando de ser algo extraordinario a convertirse en el omnipresente trasfondo de nuestras vidas profesionales.

Se trata de ti

Lo que nos resulta mucho más fascinante, como cabría esperar de una compañía de desarrollo de las personas, es lo que les sucede a las personas afectadas por el cambio. Cuando se aproxima el cambio, emprendes un viaje muy personal: un viaje en el que te enfrentas a quién eres, lo que necesitas según se va produciendo el cambio, los aspectos del cambio que te resultan más complicados y cómo puedes crecer (y no simplemente sobrevivir) durante el cambio. Ese viaje de desarrollo personal es lo que verdaderamente importa.

Crece a la velocidad del cambio

Cuando aprendas a confiar en tu enfoque personal para afrontar el cambio, podrás crecer al ritmo en que se producen las novedades, en lugar de quedarte sin aliento o perdido a la deriva. En este libro te ayudaremos a entender:

- **Por qué conocerse a uno mismo es la clave para crecer durante el cambio**
- **Cómo desarrollar una mentalidad de crecimiento que te ayude a salir airoso de las turbulencias**
- **Por qué la resiliencia es una aptitud necesaria en estos tiempos**

Sigue leyendo y descubre cómo puedes crecer a la velocidad del cambio. Porque, sin duda, el cambio está a la vuelta de la esquina.

Capítulo 1

El cambio es la norma,
las personas son únicas

El cambio es la norma, las personas son únicas

Las nuevas tecnologías provocan cambios en nuestras vidas y en nuestros entornos laborales constantemente, lo que puede hacer que nos sintamos algo perdidos. Probablemente, esta situación te resulte familiar.

Te despiertas con la alarma de tu reloj inteligente. Antes de salir de la cama, respondes a un par de mensajes de texto, envías un correo electrónico urgente a un cliente y, mientras te das una ducha, le pides a Siri que configure un recordatorio del cumpleaños de tu madre para la semana que viene. Cuelgas en Instagram una foto del cielo, que esta mañana está precioso (pero no un selfie, que todavía no te has tomado el café), realizas un pedido precisamente de ese café por Internet y reservas un

vehículo para ir a trabajar mediante una aplicación. En esta mañana caracterizada por la abundancia de datos, ¿acaso te has tomado unos instantes para sentarte en silencio a solas; para pensar, hacer planes, tomar decisiones o simplemente reflexionar sobre el significado de la vida? A veces nos olvidamos de que somos lo más importante de nuestras vidas y de que nuestra existencia no depende del consumo y la aprobación de los demás.

Lo cierto es que estamos tan ocupados amoldándonos a las normas sociales, algo que la omnipresente tecnología no deja de fomentar, que nos hemos olvidado de lo más impresionante y mágico de la humanidad: que cada uno de nosotros somos totalmente únicos. Y esto es algo tan cierto en lo referente al cambio como a nuestro filtro de Instagram favorito.

Sigue el programa del cambio

Ah, el cambio. Ese trasfondo aterrador pero constante que caracteriza nuestras vidas profesionales. Se ha vuelto tan común que es prácticamente continuo. De hecho, el cambio es la nueva norma. Lo que no es normal... ¡eres tú!

Cada uno de nosotros es único, un conjunto hermoso e irremplazable de emociones humanas, gustos y aversiones, preferencias, hábitos creados, inhibiciones, actitudes y creencias. Lo sabemos, pero con el tiempo lo hemos enterrado porque la sociedad exige uniformidad, o al menos se siente más cómoda con ella.

Es posible que, para superar los obstáculos que el cambio puede generar, debamos alejarnos de los constantes "me gusta", tuits, mensajes y demás, y concentrarnos de nuevo en nosotros mismos. Y es que es imposible comprender por qué reaccionas ante el cambio como lo haces, cuáles son tus necesidades cuando se aproxima y en qué consiste tu viaje emocional personal a través del cambio a menos que primero comprendas lo más fundamental: a ti mismo.

Conocerse a uno mismo no es negociable

Hay pocas cosas en la vida de las que sea mejor saber solo la mitad. No empezarías una novela por el capítulo 3 ni intentarías correr una maratón sin entrenar primero. Entonces, ¿por qué intentas vivir tu vida en la superficie, sin profundizar, como si se tratase de una mera conversación con un conocido con el que te encuentras por la calle?

En lo referente al cambio, es crucial comprender cómo tú, y solo tú, te enfrentas a él y lo superas. Si no lo haces, te espera una carrera profesional repleta de momentos estresantes, infelicidad y arañazos en el escritorio que te han quitado a la fuerza.

«No son los cambios los que te agotan, sino las transiciones. Un cambio no es lo mismo que una transición. **Cambio** es situacional: el nuevo edificio, el nuevo jefe, las nuevas funciones, la nueva política. **Transición** es el proceso psicológico que atraviesan las personas para adaptarse a la nueva situación. El cambio es externo, la transición es interna».

William Bridges, Managing Transitions

El cambio sucede, es la transición lo que lleva tiempo

Si hay algo que debes saber sobre el cambio es que es como la marea. Es algo externo, que no proviene de tu interior. Es impactante y absorbente, y seguirá produciéndose, una y otra vez, tanto si te gusta como si no (y es posible que te guste; no estamos diciendo que el cambio sea malo siempre, sino que sucede y siempre sucederá).

Durante mucho tiempo, la única explicación del viaje que las personas experimentan a través del cambio la ofrecía la curva del cambio, un modelo que sugiere que el cambio es repentino y, que una vez que se produce, todos experimentamos el mismo tipo de emociones (negación, enfado, aceptación, etc.) a la misma velocidad.

Hasta cierto punto lo entendemos. Todos experimentamos una sensación parecida en épocas de cambio. Sin embargo, nosotros creemos que todas las personas no son iguales. No todos experimentamos lo que sucede de la misma manera (por ejemplo, un cambio que a otra persona le puede parecer positivo podría ser tu peor pesadilla), por lo que afirmar que todos avanzamos del mismo modo a través del cambio es una perspectiva un tanto limitada.

Por eso, nos gusta superponer sobre la curva del cambio el modelo de transiciones desarrollado por William Bridges, quien reconoce que, aunque el cambio es externo, el modo en que lo procesamos es interno.

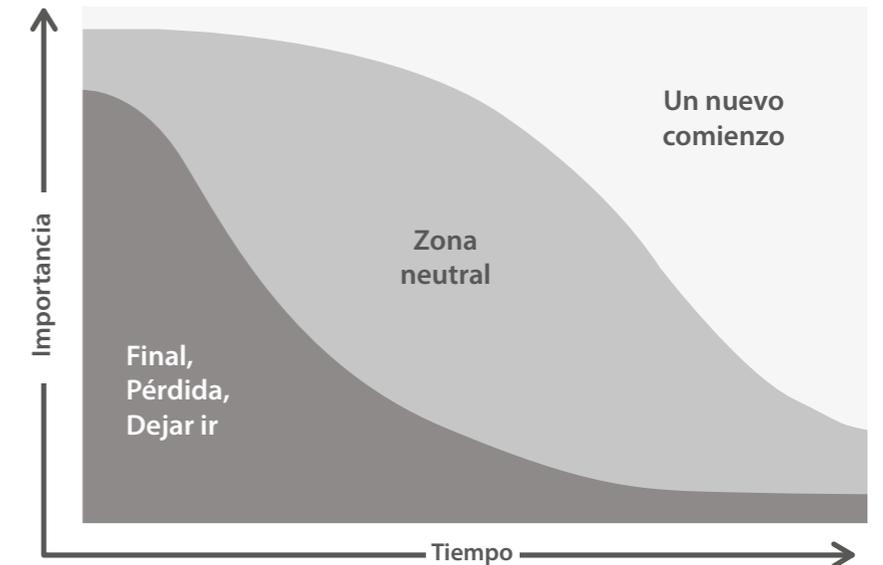
Se solía considerar que el cambio era así



La curva del cambio Kübler-Ross



pero al añadir esto se reconoce la individualidad



Capítulo 2

Lo importante es el viaje interior

Lo importante es el viaje interior

El viaje interno de cada persona es únicamente suyo y avanzará a través de él a su propio ritmo. Reconocer en qué consiste tu viaje te ayudará a afrontar el cambio a medida que se produce a tu alrededor, una y otra vez.

En su modelo de las transiciones, Bridges reconoce que todos atravesamos tres fases cuando se produce un cambio:

Fase 1: Final y dejar ir

Fase 2: Zona neutra

Fase 3: Nuevo comienzo

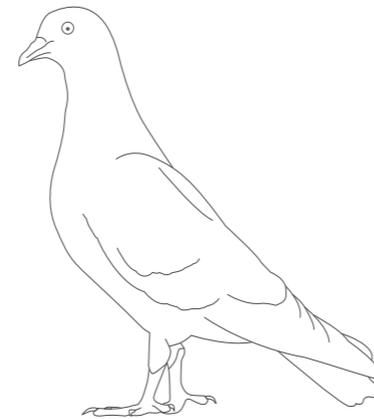
No obstante, este proceso no es igual para todos, como era el caso de la curva del cambio. Cada uno de nosotros atraviesa estas fases a su propio ritmo y con sus propias emociones y necesidades. Por ejemplo, a algunas personas apenas les cuesta dejar ir el statu quo y atraviesan la fase 2 para llegar a la del nuevo comienzo con la mayor rapidez posible, mientras que otras personas permanecen en la primera durante más tiempo, intentando asumir la pérdida de aquello con lo que se sienten cómodas. No se trata de un enfoque universal.





Cada persona es una combinación compleja e irremplazable de preferencias y comportamientos. La experiencia nos ha demostrado que cada persona tiene una manera preferida de ser, trabajar, comunicarse y adaptarse, y que podemos, en rasgos generales, clasificar estas preferencias en cuatro grupos principales. No obstante, no nos gusta poner etiquetas, así que no queremos decir que vayas a experimentar el cambio solo de una de estas cuatro maneras. En absoluto: es posible que reconozcas algunos sentimientos de un grupo y determinadas reacciones de otro. Y no pasa nada: se trata de tus preferencias individuales y complejidades personales.

Teniendo esto en cuenta, veamos cómo las personas de cada uno de estos grupos podrían avanzar cuando se produce un cambio.



Pólvora en combustión

La categoría de los «fuegos artificiales», como su nombre indica, destaca por el impacto inicial. Son los maestros de la fase del final y dejar ir. De naturaleza optimista, están totalmente dispuestos a «agarrar el cambio por los cuernos» y convertirlo en una oportunidad. Tienen numerosas ideas creativas y están ansiosos por compartirlas con el equipo. Les emociona la idea de algo nuevo. Sin embargo, una vez en la zona neutra, es posible que comiencen a surgirles dudas. Los fuegos artificiales pueden desanimarse con mucha rapidez una vez pasada la emoción inicial del cambio, y pueden mostrarse insolentes o indignarse si el cambio no se produce con la rapidez que les gustaría. Es posible que se sientan frustrados al tener que lidiar con lo antiguo y lo nuevo a la vez, ya que quieren pasar al futuro con rapidez y dejar atrás el pasado. Los fuegos artificiales

son extrovertidos y les encanta compartir. Les gusta expresar sus opiniones, tanto si son positivas como negativas. Hacer que el cambio progrese a buen ritmo podría limitar el daño que pueden provocar en la motivación de aquellos que los rodean si la impaciencia o el escepticismo se apodera de ellos.

A medida que se aproxima la fase del nuevo comienzo, los fuegos artificiales pueden dedicarse a pensar en el potencial a desarrollar de la nueva situación. Su imaginación no conoce límites, por lo que las posibilidades del cambio les parecen infinitas. Están comprometidos, decididos y tienen un millón de ideas. El único problema es que quizás no se quieran quedar a implementarlas. Con demasiados asuntos que atender, a los fuegos artificiales se les da muy bien pensar ideas, pero no tan bien (vale, casi nada) concebir los detalles.

Los datos claros y el chocolate espeso

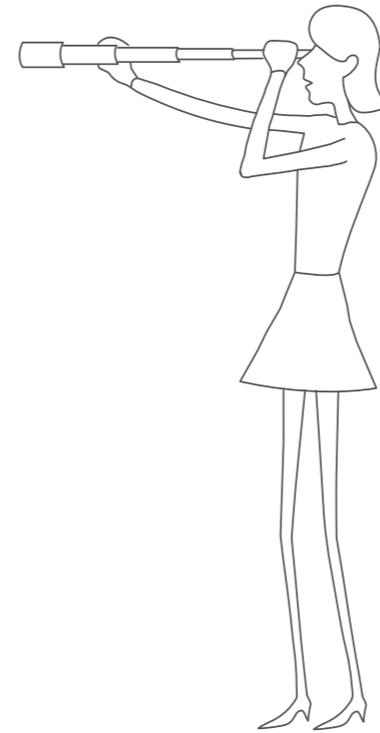
Por otro lado, está la categoría de los «buscadores de datos», quienes no suelen lanzarse de cabeza al cambio, ni mucho menos. Para ellos, la fase del final es precisamente eso: un doloroso adiós a una parte de su vida cuya eficacia ha sido demostrada. Quieren poder meterla en una caja, envolverla con cuidado y recogerla antes de poder pasar a otra cosa. Y no solo eso, para comprometerse con el cambio deben estar convencidos de que es lo adecuado. Los buscadores de datos quieren respuestas, detalles, justificaciones y pruebas antes de ponerse manos a la obra. Creen que, a menos que dispongas de todo eso, no tiene sentido implementar un cambio.

Una vez que empiezan a sentir que tienen los datos necesarios para dejar ir lo antiguo, los buscadores de datos necesitan tiempo. Tiempo para obtener

respuesta a sus numerosas preguntas. Tiempo para convencerse de que lo nuevo es lo adecuado. Además, necesitarán mucho tiempo para hacer innumerables preguntas acerca de cualquier sistema o proceso nuevo, o permanecerán escépticos para siempre. Un buscador de datos que no esté convencido puede suponer un bloqueo o una influencia negativa en el equipo, de modo que déjalos vagar por la zona neutra hasta que se encuentren cómodos.

Lo bueno es que, a medida que acumulen pruebas acerca de la eficacia del cambio, los buscadores de datos comenzarán a aceptarlo y estarán listos para pasar a la fase del nuevo comienzo. Claro que eso no quiere decir que el análisis haya concluido, ¡para ellos no tiene fin! Todavía tardarán tiempo en comprometerse por completo con el cambio, ya que

seguirán evaluándolo y analizándolo constantemente. No obstante, es importante tener en cuenta que, una vez convencidos por completo del cambio, serán sus defensores más fervientes y versados.



La conciencia del grupo

La «conciencia» se parece al buscador de datos en el sentido de que ambos buscan respuestas antes de comprometerse, pero su motivación es distinta: la conciencia quiere asegurarse de que cualquier cambio beneficie a las personas involucradas y que no las perjudique.

La conciencia de cualquier organización o equipo es el barómetro que evalúa si el cambio está centrado en las personas: ¿es trastornador, va a ser demasiado para el personal, está motivado por las personas o acaso son estas meros espectadores en el proceso del cambio?

En la fase del final y dejar ir, estas son las preguntas para las que la conciencia buscará respuestas. Y si no le gustan las que obtiene, estará dispuesta a plantar cara y a convertirse obstinadamente en un obstáculo. Por

naturaleza, las conciencias evitan los riesgos, por lo que prefieren cambios lentos, calculados y sensatos. Si no les parece que es así, les resultará difícil avanzar.

Pero si se les aporta tranquilidad, se adentrarán en las serenas aguas de la zona neutra, donde permanecerán cuidando de quienes les rodean y siendo en general la conciencia del cambio que se aproxima. Y es que, si considera que el cambio es positivo para la mayoría, la conciencia lo respaldará, aportado una sensación de calma y control a quienes trabajan con ella.

Una vez que pasa a la fase del nuevo comienzo, la conciencia supone un gran impulso para el equipo. Se le da bien escuchar y estará dispuesta a orientar a sus compañeros durante esta fase, hasta asegurarse de que todos se sientan cómodos y estén dispuestos

a avanzar juntos. Será una defensora discreta pero firme del cambio si sabe que es lo adecuado.

A todo gas

En todos los equipos hay una «apisonadora». Alguien que solo quiere ponerse en marcha, avanzar y hacer las cosas. Son un centro de actividad y se les puede reconocer porque ya están marcando cosas de su lista de tareas pendientes mientras que otras personas todavía están tomando el primer café de la mañana de camino al trabajo.

En lo referente al cambio, las apisonadoras se comportan exactamente del mismo modo. No les interesa toda la información que los buscadores de datos o las conciencias buscan.

Solo quieren saber a) cómo les afectará el cambio a ellas (y a nadie más) y b) cuándo se pueden poner manos a la obra.

Una apisonadora apenas pierde tiempo en «dejar ir». Se compromete rápido y quiere ponerse en marcha lo antes posible, sobre todo si le puede ayudar a progresar o a alcanzar el éxito. Las apisonadoras se centran en los resultados, por lo que, si el cambio tiene un efecto claro, positivo e inmediato, se lanzarán de cabeza.

En la zona neutra, es probable que se sientan frustradas durante un tiempo, ya que se ven atrapadas entre lo viejo y lo nuevo y están impacientes por avanzar en la nueva dirección. Les aburre oír hablar de lo que va a pasar, ¡quieren que pase ya! Esperan

que todos los demás sean tan rápidos como ellas y no entienden a qué se debe el retraso. En estos momentos, es posible que levanten ampollas al tratar con desdén a aquellos que no se apuntan al cambio con tanta rapidez como ellas.

Pero una vez que todo se ponga en marcha, estarán dispuestas a agarrar el toro por los cuernos. No les da pena dejar el pasado atrás, ya que ven el cambio como algo nuevo, mayor y más atrevido que antes. Pero hay algo que nos gustaría decir a las apisonadoras que estéis leyendo esto: por muy dispuestas que estéis a ponerlos en marcha, todavía (shhhh) no lo sabéis todo. El cambio conlleva aprendizaje, así que no dejéis que os venza la impaciencia tan pronto.

Capítulo 3

Salir airoso de las turbulencias



Salir airoso de las turbulencias

Cuando se producen numerosos cambios a tu alrededor (nuevo jefe, nueva estructura de la compañía, nuevos procesos y sistemas, nuevos objetivos, etc.), es posible que te sientas a merced de algo mucho mayor que tú. Los cambios que afectan a toda la compañía están fuera del control de la mayoría de nosotros, por lo que es fácil sentirse como una hoja mecida por el viento: sin rumbo, sin dirección y con una fuerte sensación de impotencia.

Lo entendemos. Todos nos hemos sentido así alguna vez en nuestras vidas, ¡o muchas veces! Pero no es posible disfrutar de una carrera profesional satisfactoria

si te encuentras en un estado permanente de incertidumbre o te dedicas a esperar a que pase algo malo. Como ya hemos dicho, el cambio es externo, está a la vuelta de la esquina y no puedes hacer nada por impedirlo. Entonces, ¿cómo vas a afrontar aquello que amenaza con destruirte una y otra vez?

Lo primero, como hemos visto en el capítulo 1, es conocerte mejor a ti mismo para que puedas entender mejor cómo podrías experimentar tu transición durante el cambio.



Elige tu mentalidad

Hay otra cosa que está al alcance de tu mano: tu mentalidad. La mentalidad que decides adoptar es un factor clave en la manera en la que avanzas a través de las modificaciones, variaciones y transformaciones. Para salir airoso de las turbulencias que nos afligen a tantos de nosotros cuando se producen cambios con rapidez, debes ocuparte de **ti mismo**.

Quizás te parezca imposible poner cara de póquer en situaciones inciertas y adoptar la mentalidad que has elegido deliberadamente. Tal vez consideres más sencillo oponer poca resistencia y simplemente reaccionar sobre la marcha a lo que sucede a tu alrededor. No obstante, esta táctica resulta agotadora, por no decir poco productiva e incluso desestabilizadora.

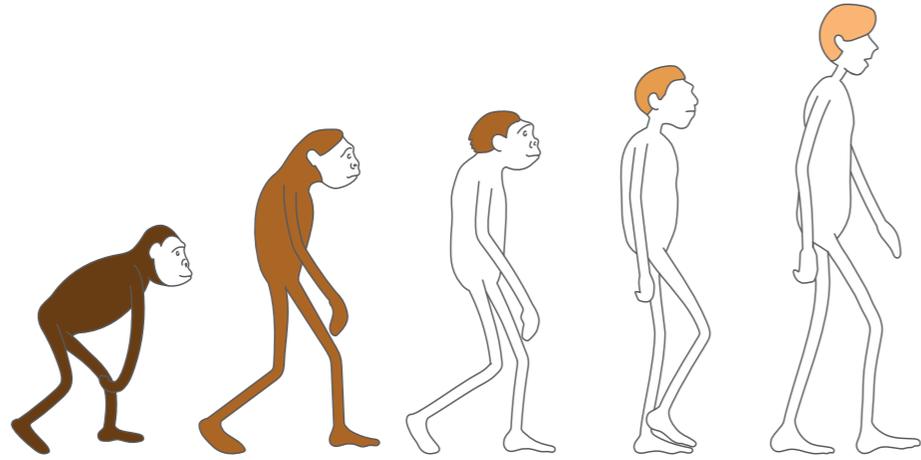
Empecemos por definir a qué nos referimos con mentalidad.

Existen dos tipos opuestos de mentalidad: una mentalidad fija o una mentalidad de crecimiento.

Las personas con una mentalidad fija creen que sus talentos y aptitudes están predeterminados y no se pueden cambiar.

Eso las puede llevar a pensar:
«No puedo permitirme cometer un error en el trabajo, no quiero parecer incompetente».

Las personas con una mentalidad de crecimiento creen que desconocen todo su potencial y que los talentos y las aptitudes se pueden mejorar con esfuerzo. Una mentalidad de crecimiento conduce a pensamientos como: *«Si cometo un error no pasa nada, porque puedo aprender de él. Cualquier comentario que reciba me ayudará a desarrollarme y a superarme a mí mismo».*



Con una mentalidad fija, puede resultar difícil ver el cambio como una oportunidad en lugar de como algo que va a poner en evidencia tu falta de experiencia o de aptitudes en un ámbito determinado. Lo cual no es necesariamente negativo, no todos queremos llegar siempre a lo más alto. A veces hay quienes están contentos donde están, y eso está muy bien.

Sin embargo, como ya hemos mencionado, el cambio está a la vuelta de la esquina. Muchos cambios, de hecho, y con frecuencia. De manera

que si te aferras a una mentalidad fija, ¿cómo vas a poder hacerles frente? Imagínate que el próximo cambio supone una evolución. Por ejemplo, la compañía va a adoptar un nuevo sistema informático. Lo más probable es que tengas que adaptarte a un ordenador nuevo, sistemas y bases de datos distintos, maneras nuevas de enviar facturas y reclamar gastos, recibir mensajes instantáneos de compañeros en lugar de correos electrónicos, mantener más reuniones virtuales que presenciales, usar un nuevo smartphone o tableta... y esto es solo el principio.

Este es el momento en el que una persona con una mentalidad fija se echa a temblar: “Estoy acostumbrado a mi ordenador portátil, me costaría aprender a usar un teléfono nuevo, acabo de aprender a utilizar el sistema de gastos que tenemos, para qué necesito estos nuevos auriculares, jamás le voy a coger el tranquillo a esta nueva base de datos, no se me da bien configurar llamadas de conferencia...” así hasta que se ahogan en un vaso de agua. En un abrir y cerrar de ojos, esta mentalidad fija no solo ha dificultado el desarrollo de aptitudes nuevas y necesarias, sino que además ha limitado significativamente sus oportunidades profesionales, ya que las personas de su alrededor perciben el pánico como una actitud negativa, quisquillosa y obstructiva.

«La mentalidad de crecimiento permite a las personas prosperar durante los momentos más exigentes de sus vidas».

– Carol Dweck, destacada profesora de psicología

Busca el crecimiento

Veamos lo que podría pasar si se adopta una mentalidad de crecimiento todos los días de camino al trabajo. Porque a eso precisamente nos referimos: llegar al trabajo todos los días con la pregunta «¿cómo elijo la manera en que me muestro hoy?» siempre presente. No se trata de ser falso ni de adoptar un disfraz o una máscara, sino de un enfoque que puede resultar de gran utilidad, sobre todo en tiempos convulsos caracterizados por el cambio. Supone tomar las riendas de uno mismo, en lugar de colocarse en el ojo del huracán.

A todo esto, ¿por dónde íbamos? Ah, sí, por la mentalidad de crecimiento. En comparación con la mentalidad fija, se trata de abrirse a las posibilidades y a la idea de que nadie conoce todavía todo su potencial. Con una mentalidad de crecimiento, nunca se deja de aprender. Siempre hay nuevas aptitudes

que mejorar, nuevos objetivos que establecer o nuevos proyectos que realizar.

¿Que implementan un nuevo sistema informático?

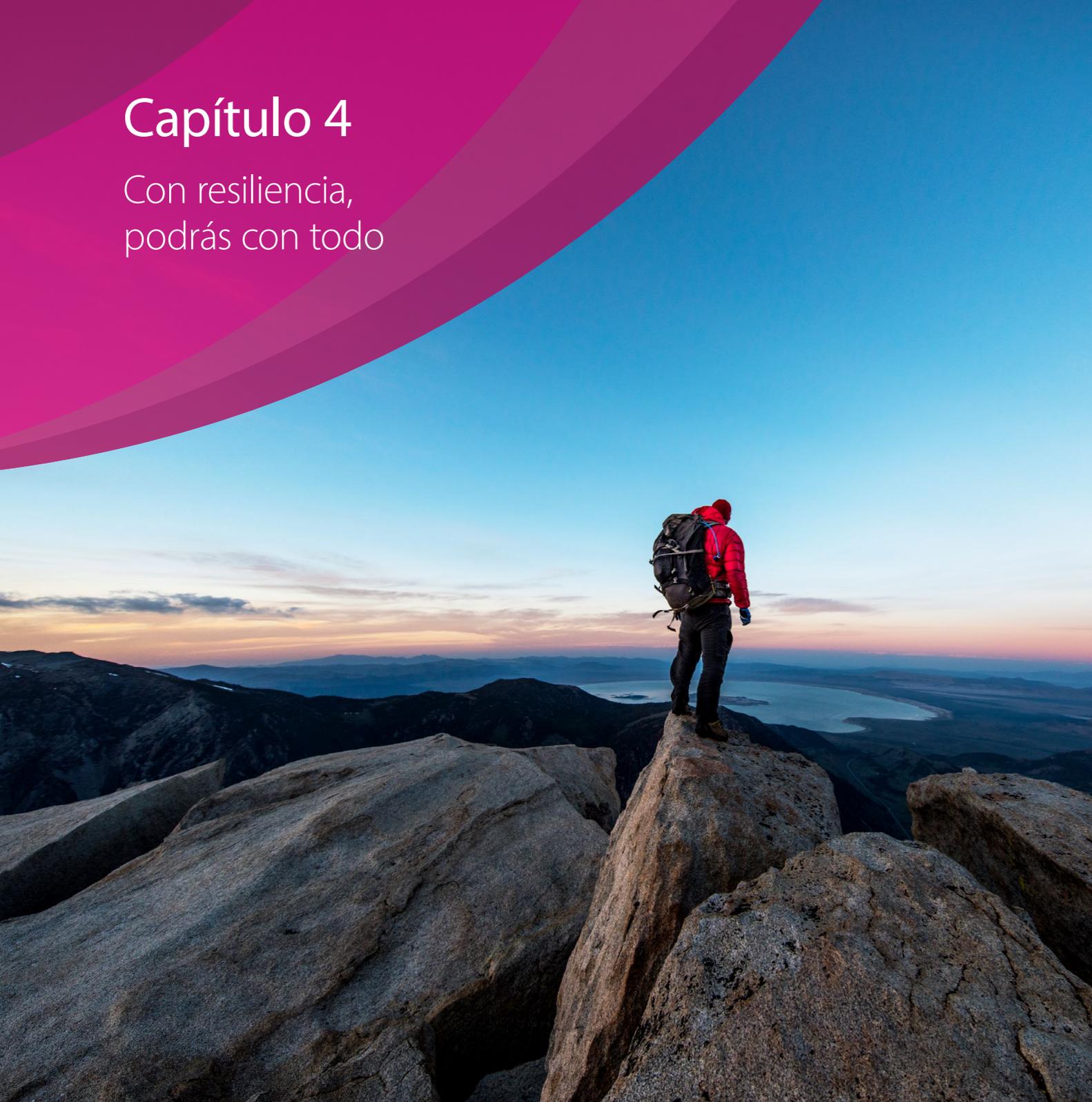
Sí, eso generará cierta sensación de inquietud, incertidumbre e incluso miedo. Pero, con una mentalidad que te dice que lo que tienes ante ti es una curva de aprendizaje, puedes superar esta sensación, ya que todos somos capaces de aprender. Además, alguien con una mentalidad de crecimiento no teme los errores, de modo que no pasa nada si alguien se equivoca e imprime 10.000 folletos para los clientes en lugar de 10 (aunque nosotros jamás haríamos algo así, ¿verdad?). Con una mentalidad de crecimiento, el fracaso se convierte en una útil herramienta de aprendizaje. Fracasas enseguida y aprendes del error es todavía mejor, ya que cometer errores mientras se descubre cómo hacer bien las cosas se considera una de las maneras en las que desarrollamos resiliencia.

«NO ME DA MIEDO COMETER ERRORES. ACEPTO LOS ERRORES. TE CONVIERTEN EN QUIEN ERES».

– BEYONCÉ

Capítulo 4

Con resiliencia,
podrás con todo



Con resiliencia, podrás con todo

Es posible que el cambio tenga una mala reputación. Sin embargo, no todos los cambios son malos, de hecho la mayoría no lo son. A veces se abandonan sistemas y procesos obsoletos por algo más acorde con el siglo XXI. Los nuevos proyectos ofrecen oportunidades, los nuevos miembros del equipo brindan perspectivas innovadoras y las distintas prioridades ofrecen la oportunidad de hacer algo exigente y emocionante. En un mundo en el que muchos de nosotros dejamos un trabajo en algún momento porque estamos **hartos de nuestro mánager**, debe haber mejores directivos en otro sitio.

Así es, a veces el cambio es precisamente lo que necesitamos. Claro que eso no significa que no nos vaya a costar nada. Incluso los cambios más

positivos (un ascenso, una innovación de éxito, la firma de un importante contrato, etc.) siguen siendo cambios. Implica que debemos adaptarnos a ellos, independientemente de la naturaleza del cambio. Todos los cambios nos afectan personalmente en cierto modo.

Pero puede que eso nos resulte útil. Los cambios que son fundamentalmente positivos pueden resultarnos incómodos al principio, pero cuando salimos (esencialmente) ilesos de la experiencia, aprendemos algo: que podemos soportar el cambio, e incluso disfrutarlo. El cambio nos enseña una lección: la resiliencia. De hecho, un estudio sugiere que podemos incrementar nuestra resiliencia si pensamos en situaciones exigentes que creímos que serían horribles pero resultaron no ser para tanto.

Aprender a recuperarse

En las últimas décadas, todos hemos experimentado cambios que al principio han sido difíciles de asumir. En un ámbito más personal y particular, nuestras redes sociales se han ampliado sin duda, pero también se han vuelto más superficiales, por lo que nuestras relaciones en la vida real han pasado a ser mucho más apreciadas y vulnerables: eso ha supuesto una transformación. Cada vez vemos más equipos virtuales conectados por todo el mundo y hemos tenido que aprender nuevas maneras de mantenernos en contacto con nuestros compañeros y amigos. Por otra parte, en términos generales, se aproxima un futuro en el que millones de trabajos en todo el mundo podrían verse **sustituídos por la inteligencia artificial**. Asimismo, hemos experimentado transformaciones inesperadas en el panorama político global.

«Que vivas en tiempos interesantes».

– Antigua maldición china

Y si no la tienes, ¿cómo la consigues?

La resiliencia no es algo blanco o negro, todo o nada. Nadie nace con ella, y nadie nace sin ella. Es algo que podemos aprender a desarrollar a medida que nos enfrentamos a algunos de los momentos de cambio de nuestras vidas. Pero ¿cómo puedes prepararte para el siguiente gran momento en el que necesitarás resiliencia?

Sigue un buen ejemplo

¿Hay alguien en tu lugar de trabajo que parezca capaz de soportar el cambio un poco mejor que los demás? ¿Qué tácticas utiliza que puedas aplicar tú para mantener la calma en tiempos convulsos? Quizás haya apaciguado sus miedos al obtener respuestas a sus preguntas. Tal vez soporte el cambio aportando su opinión y sus ideas acerca de la novedad, de manera que se sienta parcialmente responsable del cambio. Quizás sea una persona reservada y fuerte que prefiera guardarse su opinión hasta que esté lista para lanzarse de cabeza. Sea lo que sea, si crees que la estrategia podría funcionar a ti, adóptala pero a tu manera. No se trata de lidiar con la situación a base de convertirse en otra persona: ¡eso no es resiliencia, sino evitar el problema! Sin embargo, si adoptas las mejores

conductas que observes en las personas resilientes de tu entorno y las adaptas a tu manera, empezarás a descubrir lo que puede ayudarte a volverte más fuerte ante el cambio.



Habla contigo mismo

No siempre es sencillo percibir tu voz interior, sobre todo si estás atareado con el trabajo durante el día, y viendo series en Netflix, haciendo ejercicio con la bicicleta estática y echando un vistazo a Twitter a la vez por la noche. Pero para conservar la resiliencia (o para volverte resiliente), debes dedicar tiempo a mantenerte en silencio y escuchar tu voz interior. Cuando lo hagas, deberás intentar entender si tu voz interior te está beneficiando o perjudicando.

Pongamos que tu mánager anuncia que la estructura de bonificaciones del equipo ha cambiado y que para alcanzar las mismas cifras del año pasado ahora tendrás que colaborar con un compañero. Por tu parte, siempre has preferido

trabajar solo (¡y no compartir las recompensas!), por lo que la idea de colaborar estrechamente con alguien un día tras otro te resulta un tanto claustrofóbica. Este es un cambio difícil de asumir.

Sin embargo, en vez de buscar otro trabajo, quejarte a tu mánager o despotricar en la cocina con un **compañero de trabajo**, siéntate y tranquilízate. Mantente en silencio. Deja que tu mente hable durante unos instantes. ¿Qué dice? Si los pensamientos son constantemente negativos o catastróficos, debes plantearte si tu actitud no es algo contraproducente. Intenta sustituir esa voz interior por algo más afín a una mentalidad de crecimiento.

Voz interior: *No soporto la idea de trabajar con él. Jamás vamos a estar de acuerdo en cómo hacer las cosas.*

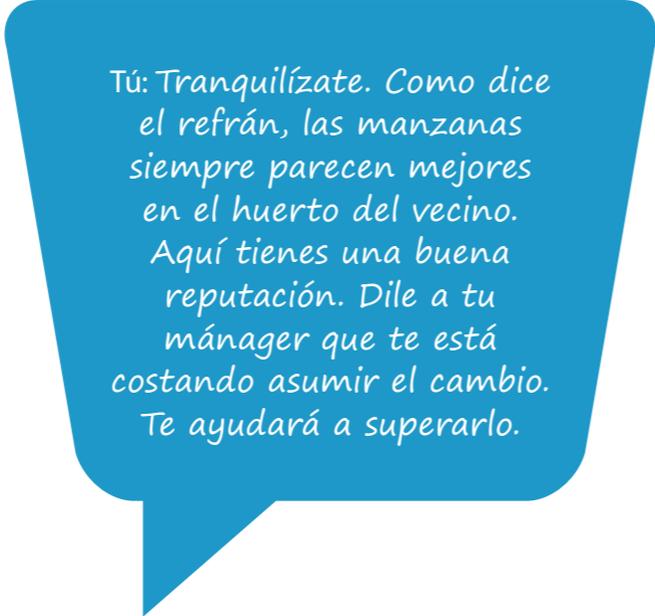
Tú: *Somos distintos, pero eso significa que podemos aprender mucho el uno del otro.*

Tú: *Si los dos colaboramos de manera satisfactoria, la bonificación podría ser todavía mayor. Además, hay otros motivos por los que se puede disfrutar del trabajo, como la colaboración, el trabajo en equipo y el reconocimiento.*

Voz interior: *¿Por qué debería compartir mis bonificaciones con otra persona? ¡Las recompensas, cuanto mayores, mejor!*



Voz interior: *Se acabó. No puedo más. Voy a llamar a una agencia de trabajo.*



Tú: *Tranquilízate. Como dice el refrán, las manzanas siempre parecen mejores en el huerto del vecino. Aquí tienes una buena reputación. Dile a tu mánager que te está costando asumir el cambio. Te ayudará a superarlo.*

¿Ves? Si dejas que la voz interior te guíe sin cuestionarla, podría convertirse en la banda sonora negativa de tu vida y llevarte a tomar decisiones apresuradas y malas elecciones profesionales. Al recuperar el control de tu voz interior, puedes volverte una persona mucho más estable y menos susceptible a los caprichos que nos impone el cambio.

Conclusión

¿El cambio? El cambio es el cambio. Es constante. Confunde. Pero sin duda se aproxima.

Hoy en día, el cambio es algo tan común que resulta fundamental empezar a concentrarse en uno mismo y en cómo superar emocionalmente las épocas de estrés y turbulencias. Cuando logres conocerte mucho mejor a ti mismo, podrás entender cómo avanzar a través de las fases de la transición. Es crucial saber qué significa este recorrido para ti, y solamente para ti, para poder afrontar el cambio a medida que se produce a tu alrededor.

Al pasar de una mentalidad fija a una mentalidad de crecimiento, podrás librarte de esa sensación de incertidumbre que te provoca el cambio e incrementar la resiliencia que te permitirá alcanzar el éxito profesional, incluso en tiempos inciertos.

Si el cambio se cierne sobre ti, y no nos cabe duda de que es así, podemos ayudarte. Cuando trabajemos contigo, siempre empezaremos por aquello que es crucial a la hora de gestionar el cambio: las personas. Al ayudar a cada persona a entender cómo reacciona ante el cambio, por qué lo hace así y por qué otras personas reaccionan de manera distinta, podemos desarrollar la resiliencia que tan fundamental es a la hora de afrontar las constantes transformaciones.

Descubre cómo ayudamos a nuestros clientes a superar las épocas de cambio y a afrontar otros apremiantes desafíos empresariales en www.insights.com

Contacta con nosotros

Descubre cómo ayudamos a nuestros clientes a afrontar sus desafíos empresariales en www.insights.com



O síguenos en las redes sociales:

