

Cambiar porque...hay que cambiar o por compromiso

Javier Eizaguirre. Miembro TopTen Human Resources

13 de julio de 2011

Hay una frase que dice algo así como "a la gente no le gusta que la cambien porque si".

La realidad aunque tozuda muchas veces suele ser cierta y nos negamos a admitirla y nos resistimos como gato panza arriba para no cambiar aquello que intuimos o ya sabemos que nos toca cambiar.

¡¡¡Cuanta energía consumida en aquello que no quiero cambiar!!!

¿Dónde ponemos nuestro foco y nuestros esfuerzos cuando nos enfrentamos a una situación de cambio de verdad (despido, nuevo jefe, nueva cultura de empresa, nuevas formas de trabajo, nuevos colaboradores o proveedores, etc.)?

Me gustaría recordar que un proceso de cambio no es otra cosa que el camino desde una situación inicial (que ya no vale ahora) hacia otra de destino (que es la deseada y la que si vale pero que aún no le he conseguido) y con una serie de fases por las que necesariamente hay que pasar para lograr el cambio deseado.

Algunos dicen que ese camino hacia el cambio es como una travesía del desierto o como un camino árido y pedregoso... Independientemente de la metáfora que queramos utilizar para describir esta situación, si es cierto que se hacen presentes muchos síntomas como el agobio más absoluto por la falta de tiempo, la carga de trabajo, la presión por los resultados, la negación, el enfado supino, los reproches y culpas por todos lados, el miedo y la inseguridad. Todo esto es cierto y nos ocurre y es lo que podemos denominar "resistencia al cambio" y durante esta etapa la neblina de la confusión se instala en nosotros mismos hasta que somos capaces de superarla.

En el mundo que nos está tocando vivir es cada vez más competitivo, más innovador, que evoluciona a una velocidad de vértigo, que los resultados son para ya, que no para y está en constante evolución una de la capacidades personales clave para sobrevivir en este mercado es, precisamente, la adaptación al cambio.

Ya he citado antes cómo reaccionamos ante el cambio pero... ¿cómo solucionamos este tipo de situaciones? Esta pregunta me inspiró el título de este artículo porque aunque sabemos de forma general el contexto en que vivimos y cómo nos afecta no reaccionamos hasta que nos toca directamente y ya no hay escapatorias y, en ocasiones, será tarde para reaccionar y nos encontraremos con una situación no deseada.

Por lo tanto, ante situaciones de cambio que nos provoquen síntomas como los citados anteriormente, sugiero que nos hagamos la siguiente pregunta: "*¿Y qué más puedo hacer?*" eliminando de nuestro vocabulario la respuesta "*Ya lo he probado todo no puedo hacer nada más*". En este sentido quiero referirme al Compromiso y a la Visión como

elementos clave y facilitadores para que, si los tengo presentes, pueda adaptarme mejor al cambio.

Es decir, Compromiso no significa sacrificio y obediencia ciega (me lo dice mi Jefe o mi Empresa y lo tengo que hacer y punto...) sino más bien referido a la acción, ante situaciones de cambio no te quedes en el desearía o debería sino que asumas tu responsabilidad y pases a la acción porque eso solo depende de uno mismo (de rol de víctima al de protagonista); las acciones sea cuales sean solo dependen de nosotros y otra cosa muy diferente es el resultado que obtengamos porque sino actúo no obtengo un resultado y por tanto seguiré en el mismo sitio y con el mismo problema.

Y respecto a la Visión, me refiero a esa situación hacia dónde tenemos que ir (ese camino que sabemos que tenemos que recorrer para llegar a donde queremos estar) y que con objetivos bien definidos y planes de acción alineados con esa Visión no solo lograremos lo que pretendemos sino que tendremos en forma y bien alimentada nuestra motivación para que reaccione eficientemente ante los cambios que debemos afrontar continuamente.

Para terminar podríamos decir algo así como "en la medida que yo cambie primero seremos capaces de generar las condiciones para que el otro cambie"