

Cómo combatir los mecanismos de inercia frente al cambio

Por Adrián Gargicevich

La idea de *cambiar* automáticamente dispara en nosotros un sistema de protección de lo establecido. El freno al cambio no ocurre solo por falta de voluntad, también operan mecanismos de protección a los sentimientos de decepción o miedo. Es normal que ocurra, pero no deberían ser la regla. Para evitarlo, 4 pasos simples pueden ayudarte a descubrir cuáles son las barreras que frenan un cambio duradero. Pruébalos.

Los cambios no son fieles, en especial si deben operarse en conjunto entre varios actores. A las diferencias individuales de percepción, se suman los mecanismos de defensa que evitan enfrentarnos al miedo y la decepción que todo cambio contiene. Es la *inercia psicológica*: la resistencia que las personas tenemos para no cambiar opiniones, hábitos adquiridos, ideas, formas de aprendizaje. Es un estado mental al que TODOS estamos sujetos y que no nos permite ver cosas nuevas o diferentes porque condicionan nuestro entendimiento y percepción... de hecho, es la fuerza que permite que los paradigmas se sostengan!!.



La inercia del cambio

<https://redextensionrural.blogspot.com/2016/10/como-combatir-los-mecanismos-de-inercia.html>

Una forma de abordar estas barreras es analizándolas, haciéndolas “consientes”. Los cambios son frenados por barreras creadas por las experiencias, aprendizajes, creencias y hasta por las emociones que acumulamos a lo largo de nuestra vida. Ser conscientes de esta forma de percibir la realidad nos permitirá esforzarnos a comprender los hechos, cosas o situaciones que, de manera automática (inercial) tendemos a rechazar.

En su libro La inmunidad al cambio: cómo superarla y desbloquear el potencial de usted y su organización, Robert Kegan y Lisa Laskow Lahey profesores de la Escuela de Graduados de Educación de Harvard, trazan un proceso para superar los obstáculos. Nos proponen “cavar profundo” para entender que es lo que nos frena ante una meta deseada. Construyendo en 4 pasos un mapa de los sentimientos que sabotean el logro buscado, es posible comenzar a entender como levantar las barreras que nos frenan. El proceso que los autores nos proponen consiste en registrar las respuestas a una serie de preguntas que aparecen en cada uno de los pasos y luego analizarlas en conjunto. Las mismas son aplicables tanto para personas como para organizaciones de personas. En el detalle que sigue, la consigna se expresaron para su aplicación a título personal, y los ejemplos aclaratorios se realizaron con situaciones grupales.

1º Paso: LISTAR LAS METAS. **¿Cuál es el cambio que se busca?** En este paso será también de ayuda anotar cuales son las acciones que permiten lograrlo.

Ejemplo: logra una participación más activa de los integrantes de la organización en los momentos de decisión.

2º Paso: IDENTIFICAR LOS COMPORTAMIENTOS QUE IMPIDEN EL OBJETIVO. **¿Qué cosas hacemos, o dejamos de hacer, para que el esfuerzo de cambio siempre encuentre un freno?** Aquí será interesante estar perceptivo y abierto para reconocer estas decisiones que se transforman en barreras.

Ejemplo: - algunos integrantes necesitan constantemente mantener la atención sobre su persona; - otros se ocultan al momento de poder usar la palabra para no exponerse; - los tiempos y lo procedimientos usados en las reuniones no permiten el diálogo abierto, etc.

3º Paso: DECUBRIR AMARRAS QUE DETIENEN EL CAMBIO. Aquí es donde comienza la auto-exploración. Mirando las respuestas que se anotaron en el paso 2º **¿Cómo te sentirías si hicieras lo contrario?** Aquí será fácil identificar algunos motores de la *inercia psicológica* (vergüenza, decepción, miedo, etc). Si anotas estas preocupaciones, y analizas cómo cada una puede afectar la decisión de cambio, habrás definido nuevas barreras.

Ejemplo: - si dejara de ser el centro de atención me pondría nervioso al ver que todas mis ideas no tienen oportunidad de ser consideradas; - si tuviese que decir todo lo que pienso me preocuparía no conocer que opinan sobre mi parecer; - un proceso de diálogo más abierto insumiría más tiempo y no sabríamos como controlarlo ...

4º Paso: IDENTIFICA LOS GRANDES SUPUESTOS. Hasta aquí quedamos cara a cara con los obstáculos que se deben superara para lograr cambios duraderos. Deberemos ahora averiguar cuáles son las *verdades* que se asientan en los compromisos para luchar por el cambio que descubrimos en el paso anterior. **¿Cómo definirías que deberías ser/estar luego de ejecutado el cambio?** Una forma simple de completar este paso es escribir el estado como declaraciones: “*Si fuese....debería ser...*”

Ejemplo: -si escuchara más que hablar como siempre hago, me sentiría un poco inútil y no sé si estaría a gusto en ese espacio; - si participara más en las reuniones debería aclarar que no estoy buscando conseguir una mejor posición en el organización; - si cambiáramos el estilo y la coordinación de las reuniones necesitaríamos también saber dominar situaciones conflictivas...

Ahora es el momento de hacer uso de lo aprendido. Las respuestas obtenidas en los 4 pasos constituyen un mapeo de la *inercia psicológica* frente al cambio. Pero como los caminos para levantar estas *barreras* deben considerar el poder de las emociones, entonces: ¿Por dónde empezar? Definido el cambio deseado, una opción para comenzar es pensar un escenario de bajo riesgo... mirando el paso 2, modificar alguna de las acciones menos críticas que frenan el proceso de cambio, ejecutarla, analizar qué se siente frente al mismo y tratar de identificar el estado ideal que se imagina haber logrado luego de modificar la acción elegida. Si todo funciona emocionalmente como se deseaba, se habrá levantado una de las “barreras”...eso debería animarnos a seguir con las restantes.

Sé que no es fácil...pero tampoco un imposible. Lo importante es saber que cada uno puede encontrar cuales son las creencias que lo frenan y recordar que las mismas pueden mutar. Valiéndose de esta misma herramienta, tal vez también puedas ahora entender mejor cómo fue que hiciste otros cambios que ahora disfrutas...revisar aquellos procesos vividos con estos 4 pasos, también pueden animarte a usarlos para el cambio que todavía tienes en mente. Adelante!

Fuente:

https://www.extension.harvard.edu/inside-extension/why-we-struggle-change-how-overcome-it?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=spr17



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Publicado 18th October 2016 por [Adrián Luis Gargicevich](#)
Etiquetas: [Barreras](#) [Cambio](#) [Inercia](#)