

FLEXIBILIDAD
CAPACIDAD HUMANA
ASUMIR



SITUACIONES LÍMITE



SOBREPONERSE



CONSCIENCIA EMOCIONAL

UNA HERRAMIENTA AL ALCANCE DE TODOS



» CONSCIENCIA EMOCIONAL EN ÉPOCA DE CAMBIO

¿Por qué es importante la consciencia emocional en tiempos de cambio?

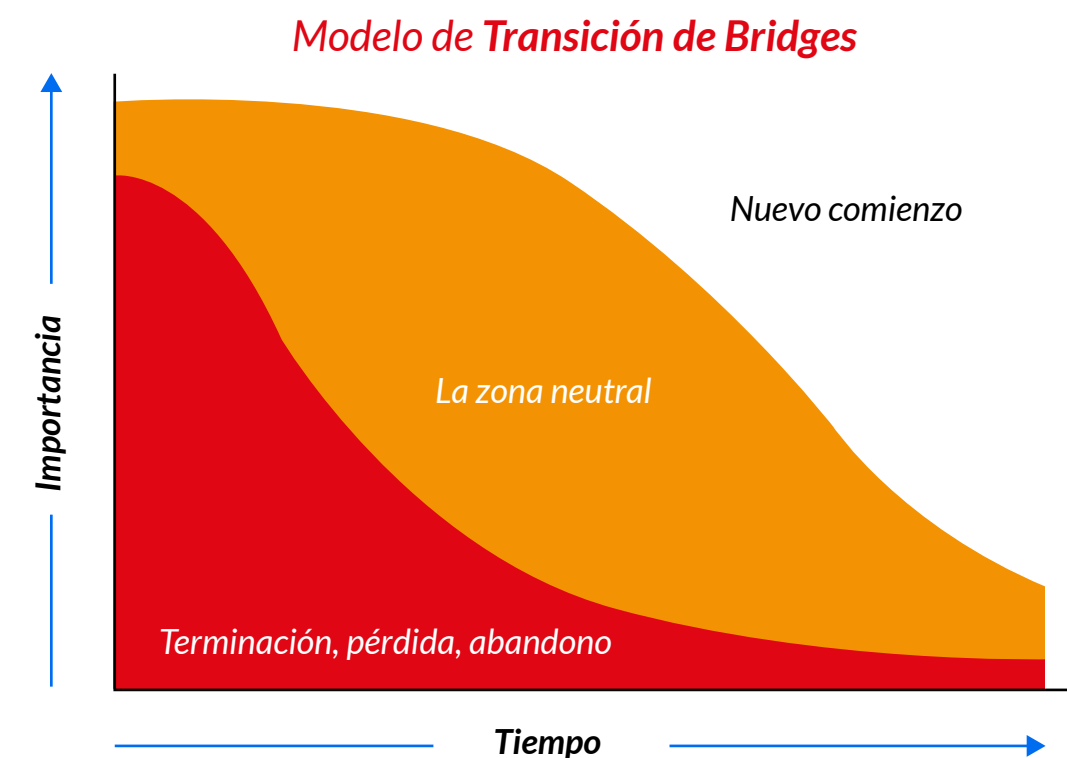
La consciencia emocional es importante porque te brinda **herramientas que permiten tener control de tus emociones en momentos de cambio**, y de esta manera, cuidar el bienestar, el desempeño, las relaciones y el **ambiente laboral en tu compañía**.

¿Qué podemos hacer para abordar el nuevo normal?

» A continuación, encontrarás **2 HERRAMIENTAS** que te darán guía para acompañar, orientar y motivar a tus equipos durante esta **etapa de cambio**.



Herramienta 1: Modelo de transición





mercadeo@spira.co

www.spira.co



Este modelo detalla los **componentes internos** dentro de un proceso de cambio, con el fin de *anticiparnos y prepararnos* para la transición y fluir mejor con ellos.

En este modelo ampliamente utilizado, Bridges plantea tres etapas en el proceso de transición:



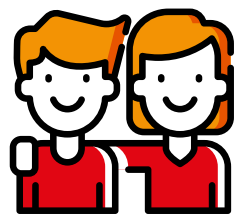
Terminación



La zona neutral



Un nuevo comienzo



01 Terminación

En esta etapa es importante **identificar las pérdidas, emociones o sentimientos** que se manifiestan, como por ejemplo la tristeza y la rabia.

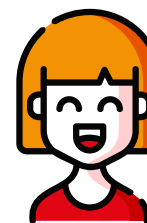
En este momento se debe **acompañar a las personas generando espacios de escucha y soporte emocional**, entendiendo que es una etapa natural y es importante atravesarla para poder pasar a la siguiente.



02 La zona neutral

En esta etapa aparece la **incertidumbre y la frustración**, predominando el miedo como emoción básica por lo que pueda suceder.

Cabe mencionar que las personas **empiezan a cambiar los comportamientos** y buscan adaptarse al nuevo normal.



03 Un nuevo comienzo

En esta etapa se reconoce lo nuevo, **empieza a aumentar la moral y la energía** frente al cambio además de crear nuevas dinámicas.

Empieza a aumentar el sentimiento de orgullo y la alegría por lo que se ha renovado. En esta etapa es importante definir un *propósito*, tener un panorama claro y alentador, construir un plan y permitir que sean *parte* de él.

Es importante ayudarnos entre todos para soportar las transiciones y las posibles etapas del cambio con el fin de progresar y no quedarnos estancados.

Para eso debemos promover el cambio como algo positivo como lo veremos a continuación:

Herramienta 2: **Estrategias de afrontación**

¡Una cuestión de decisión!

Por lo general, **cada individuo afronta las situaciones** de cambio desde su realidad y con las herramientas que ha adquirido a lo largo de su vida. Teniendo en cuenta esto, suele suceder que las personas enfrenten estos cambios con un enfoque **POSITIVO** o **NEGATIVO**.

Negativo - aquellos que ven el vaso medio vacío.

Positivo - aquellos que ven el vaso medio lleno.

Esta perspectiva determina de manera decisiva la forma como afrontan su proceso de cambio y las posibles consecuencias del mismo.

A continuación, conoce de forma detallada estos enfoques en la cotidianidad de los contextos laborales.



ENFOQUE NEGATIVO



Las personas que enfrentan los cambios de forma negativa suelen hacerlo tomando una de las siguientes posiciones:



01 Posición de víctima

Las víctimas han **renunciado a su capacidad de elegir** y culpan a otras personas o a la vida en general.

» Resultados

Incapacidad de reacción, desmotivación, falta de involucramiento.



02 Posición de perdedor

Algunas personas se resisten al cambio porque perciben que “van a perder más de lo que van a ganar”.

» Resultados

Resignación, falta de involucramiento, influyen negativamente y pueden formar bandos negativos.



03 Posición de resistencia

Son aquellas personas que se **rehúsan a aceptar los cambios** porque “siempre lo han hecho de otra manera”.

» Resultados

Resistencia, falta de involucramiento y puede existir hasta “sabotaje” contra las iniciativas.



Después de identificar el **enfoque negativo**, ahora, conoce el **enfoque positivo**.

Las personas que abordan los cambios de **forma positiva** suelen hacerlo desde alguna de **las siguientes mentalidades**:

Mentalidad de "dueño del cambio"

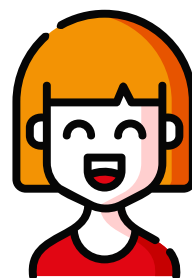
Eligen ser gerentes activos del cambio en lugar de ser observadores pasivos o víctimas.

Independientemente de sus sentimientos hacia el cambio, desean trabajar en su implementación.



Mentalidad "todo es ganancia"

Se acercan al cambio y lo aceptan, ven una ganancia u oportunidad que es mayor a cualquier pérdida potencial.



Mentalidad receptiva

Generalmente están enfocadas en el propósito por el cual ocurre el cambio.

Ahora que ya conoces en qué consisten los enfoques positivo y negativo debes preguntarte, **¿cómo enfrento las situaciones cambiantes de la vida?**

En esta herramienta adaptada de Daniel Goleman, debemos entender que para **poder manejar las situaciones cambiantes** de la vida y poder vivir "el enfoque positivo", desde nuestra situación podemos estar en una de las siguientes zonas de reacción:

» Zona de preocupación

» Zona de influencia

De alguna manera **"yo"** elijo en qué zona quiero y puedo estar para **afrontar las situaciones** de cambio de forma más eficiente.



Ahora que ya conoces en qué consisten los enfoques positivo y negativo debes preguntarte, **¿cómo enfrento las situaciones cambiantes de la vida?**

En la **zona de preocupación** encontramos todas aquellas cosas que nos afectan y frente a las cuales no tenemos ninguna capacidad de control (políticas gubernamentales, situación climática, etc.) incluso cosas tan pequeñas como el **estado de ánimo de líderes o colaboradores puede estar en esta zona.**



Ahora que ya conoces en qué consisten los enfoques positivo y negativo debes preguntarte, **¿cómo enfrento las situaciones cambiantes de la vida?**

En la **zona de influencia** se tiene en cuenta lo que está cerca a mi y lo que puedo hacer para **controlar desde mis habilidades y competencias** la forma como reacciono frente a lo que está en la Zona de Preocupación.

Encontramos en esta zona **todas las acciones que dependen de nosotros** mismos para reaccionar positivamente ante cualquier cambio.





Y tú, ¿en qué zona te ubicas para enfrentar los cambios?

La recomendación es *hacer una lista de todos los factores que te impiden cambiar* y de todos los recursos de los que dispones para hacerlo y ver cómo, utilizando lo que tienes en tu Zona de Influencia, **puedes reaccionar de una mejor manera para aumentar el impacto disminuyendo proporcionalmente la Zona de Preocupación.**



Recuerda que los cambios siempre están presentes; algunas veces se manifiestan de forma más evidente y sorpresiva, sin embargo **depende de cada uno hacerse cargo de sus propias emociones,** utilizar las herramientas que dispone y elegir el mejor camino para atravesar el cambio; inicialmente de forma individual y luego guiando al equipo para lograrlo.

Así que ¡bienvenido el cambio!