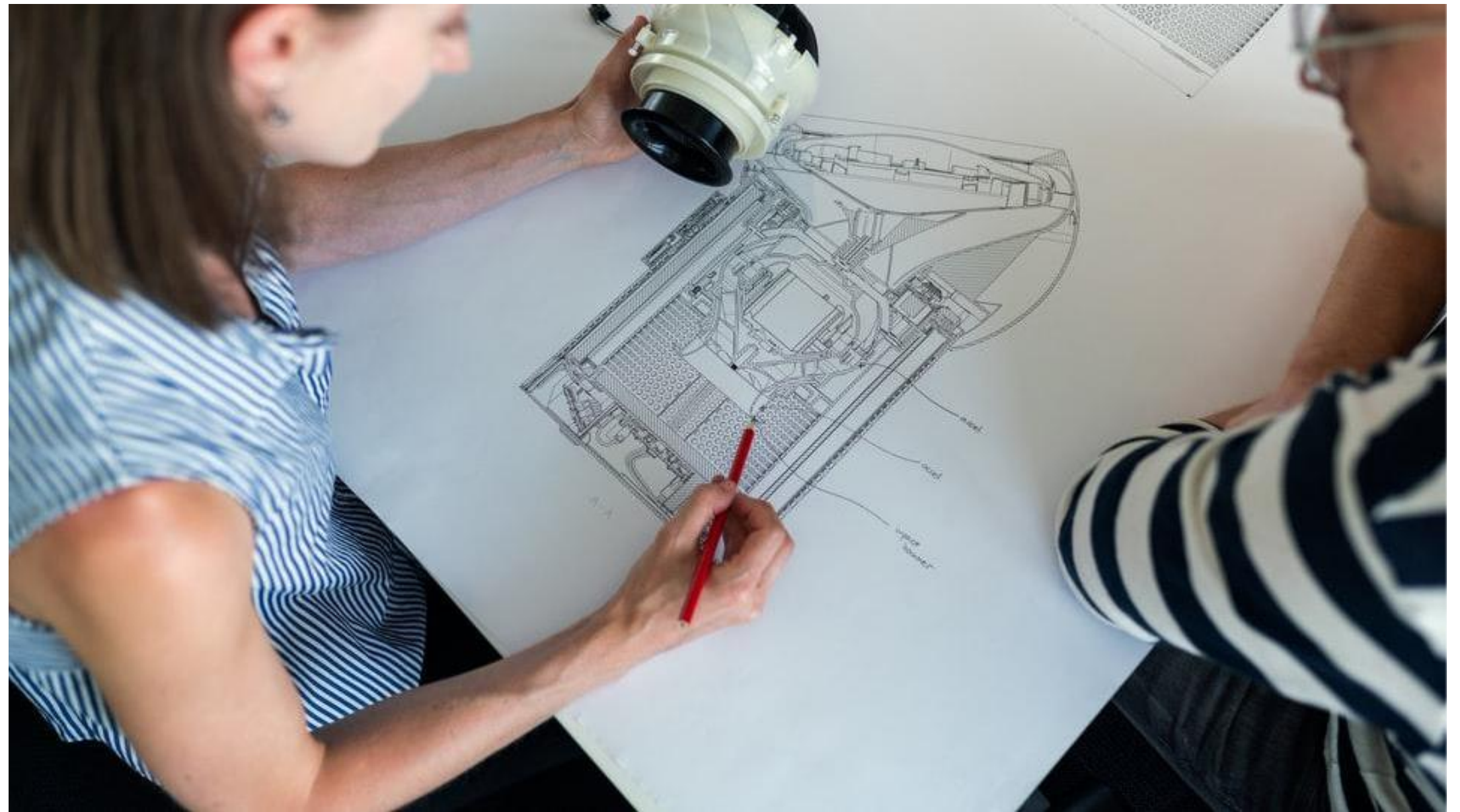


2.7

Modelos de cambio y SAR (Sistema Activador Reticular)



Introducción al tema

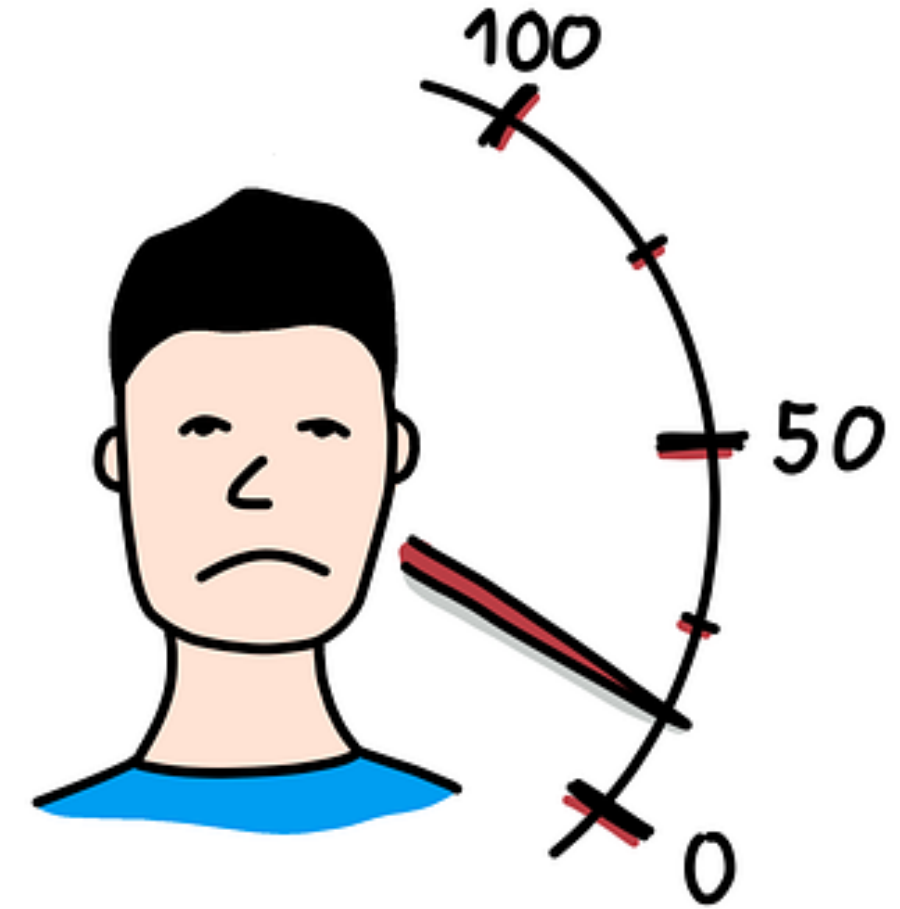
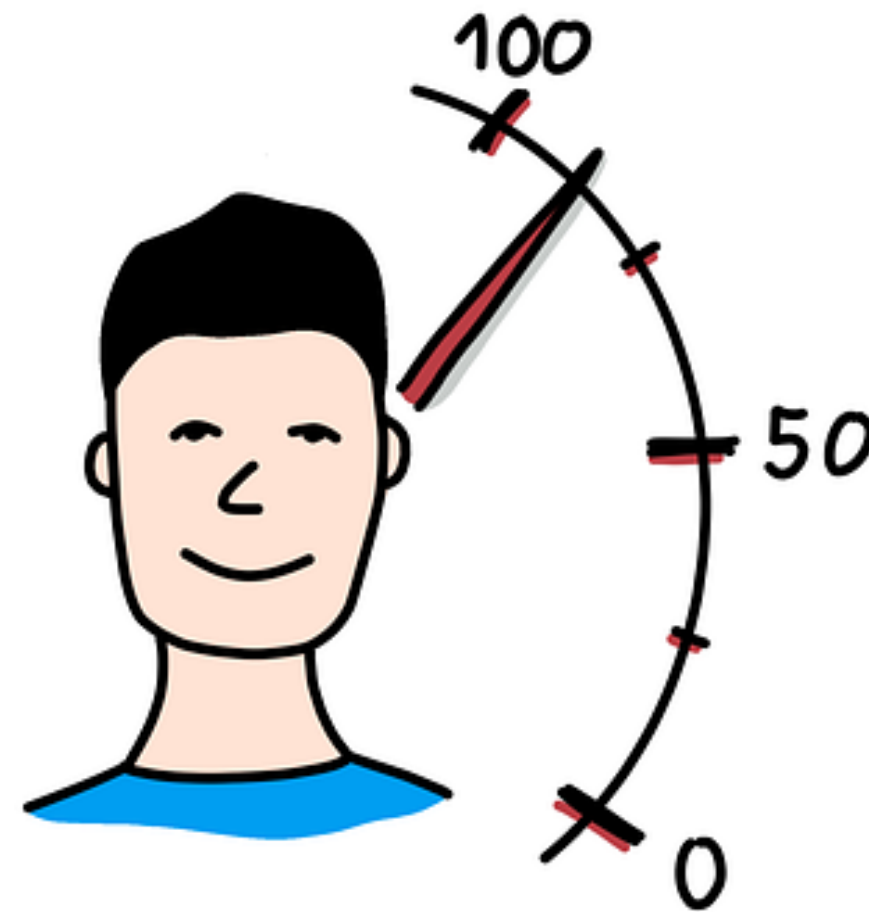
- Toda mentoría consiste en un coaching para el movimiento, el progreso, el crecimiento y el avance.
- La mentora/mentor tiene como objetivo fomentar el movimiento en la mentoreada tal y como la mentora/mentor defina este proceso.
- Este movimiento podría caracterizarse por cambios en el pensamiento, cambios en las perspectivas y en una nueva elaboración de significados.



...Introducción al tema

- El aprendizaje suele manifestarse mediante **cambios en el comportamiento**.
- A menudo oímos cambios en lo que la gente pronuncia que conlleva sus intenciones antes de ver cambios en su comportamiento.

Por ejemplo: “Estoy pensando en conseguir un trabajo diferente”.



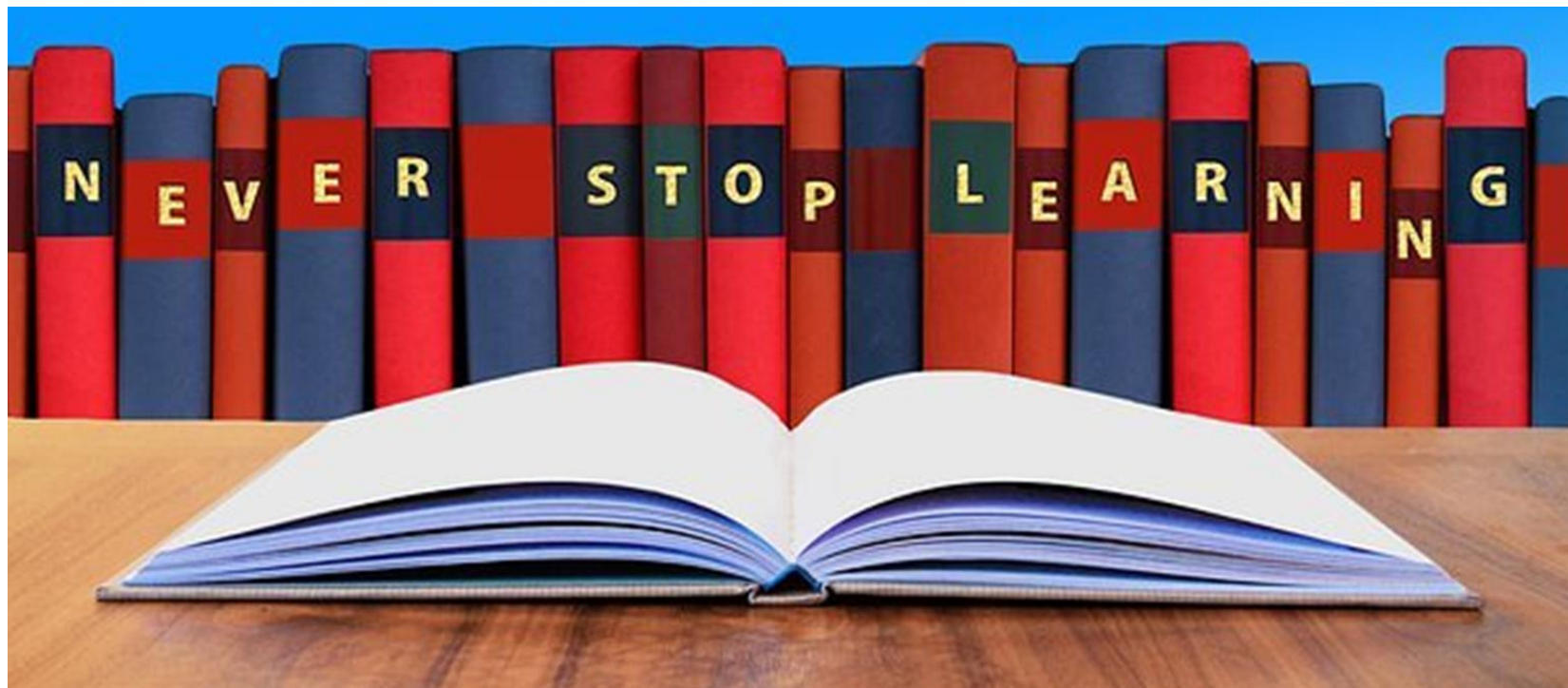
Perspectivas de cambio

Tener hábitos es cómodo, ya que sabemos qué esperar y qué se espera de nosotros. **Si queremos iniciar el cambio, tenemos que salir de nuestra zona de confort.** Como dice Roy T Bennett: ***‘El cambio comienza al final de tu zona de confort’***



...Perspectivas de cambio

Si tenemos la motivación para cambiar, necesitamos **conocimientos** para iniciar el cambio:

- Conocimiento de los factores que pueden influir en la automotivación e impulso.
 - Conocimiento de sí mismo, aplicando la teoría de la automotivación.
- 
- Conciencia de los comportamientos autodestructivos.
 - Conocimiento de las preguntas de autocoaching para utilizarlas para automotivarse y ayudar a los demás.

...Perspectivas de cambio

Para iniciar el cambio también necesitamos **habilidades**:

- **Habilidad de escalamiento** para implementar pequeños pasos siguientes para lograr cambios positivos en el comportamiento.
- Habilidad en el **cambio de comportamiento gradual**.
- Habilidad para identificar los factores que influyen en los resultados, **capacidad para ajustar las acciones**
- Habilidad en la identificación **de acciones positivas**; de los problemas a una forma de pensar centrada en las soluciones para uno/a mismo/a y para los demás



¿Cómo puede nuestro pensamiento entorpecer el cambio?

¿Cómo puede nuestro pensamiento entorpecer el cambio?

Hay un famoso video en YouTube en el que se invita a observar a las personas que se pasan un balón y se les invita a contar cuántas veces lo hace el equipo vestido de blanco. Te voy a pedir que lo observes y cuentes los pases.



...¿Cómo puede nuestro pensamiento entorpecer el cambio?

La mayoría de las personas observan atentamente a los miembros del equipo blanco que se pasan la pelota. Se les ha indicado que lo hagan, por lo que el cerebro se centra en ello. Sin embargo, ¿se ha fijado en el mono que hace el "moonwalking" en el fondo? Probablemente no. Nuestra mente nos ordena "mira el balón, mira el balón, no dejes de ver cuántos pases!



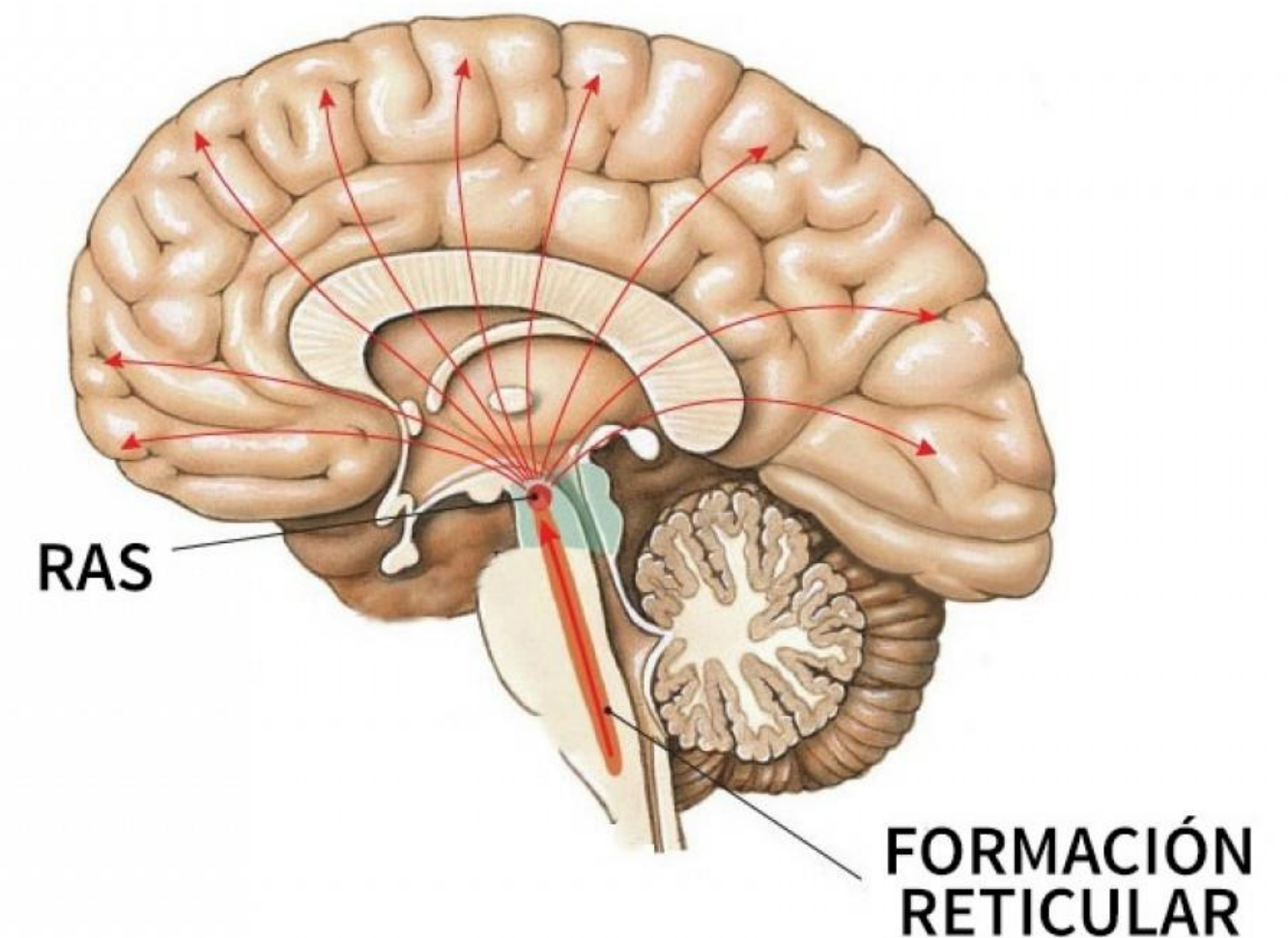
Sistema de Activación Reticular

¿Por qué es importante? Tenemos que ser conscientes del SAR ya que nuestro cerebro, si está preparado, busca información confirmat filtrando otra información que puede o no relevante.

Conozcamos el SAR - Sistema de Activa Reticular que nos ayuda a filtrar la informa innecesaria

Queremos que los hechos se ajusten a las ideas preconcebidas. Cuando no lo hacen, es más fácil ignorar los hechos que cambiar las ideas preconcebidas.

Jessamyn West



Sistema de Activación Reticular

- SAR - "Un manojo de nervios en nuestro tronco cerebral que filtra la información innecesaria para que lo importante llegue" (Schneider, 2017)
- Busca información que valide sus creencias.
- Ejemplos: Cuando aprendes una nueva palabra, y empiezas a oírla en todas partes. Cuando compras un coche rojo, empiezas a ver más coches rojos.
- **Por lo tanto... si eres más positiva/o, el SAR buscará más información positiva.**



La mentalidad positiva de Marta -un ejemplo de SAR que busca lo positivo

Marta, una empleada mayor, se siente un poco preocupada por el envejecimiento.

Empezó a sentirse consciente de lo que sus compañeros piensan de ella.

No dejaba de cuestionarse a sí misma. ¿Si está siguiendo el ritmo de los demás? ¿Si se le valora? ¿Si sus conocimientos están actualizados?



...La mentalidad positiva de Marta -un ejemplo de SAR que busca lo positivo

Habló de ello con una valiosa amiga que le sugirió que tenía que pensar positivo sobre lo que podía ofrecer. Hizo una lista de sus puntos fuertes y decidió tomar notas de cualquier comentario positivo que recibiera o escuchara. Iba sumando. Se sentía estimada y era un miembro valioso del personal. Su amiga también le sugirió que se fijara en otros empleados mayores y en lo que aportaban a la organización. Empezó a fijarse en más y más habilidades de personas mayores que antes habían sido invisibles para ella. Tomó notas y se dio cuenta que al proponerse ver los aspectos positivos, había muchos beneficios en ser una empleada mayor.

Descubrió que no tenía que preocuparse por envejecer en el trabajo. ¡Ella todavía hace todo lo que puede y su experiencia es un valor añadido para la empresa!



El cambio surge de la insatisfacción

Una mentalidad de crecimiento es una mentalidad positiva.

Cree que puede lograr cosas, quiere desafiarse a sí mismo, y los esfuerzos y las actitudes lo determinan todo. Ve oportunidades en todas partes. Puede estar dispuesto a asumir riesgos calculados.

Una mentalidad fija es una mentalidad negativa.

Se rinde cuando se siente frustrado, cuando fracasa su confianza se ve minada y su pensamiento es blanco y negro. Esto puede ser causado a menudo por la limitada confianza en sí mismo y por las autoevaluaciones negativas. La negatividad engendra negatividad y se convence de no arriesgar nada.

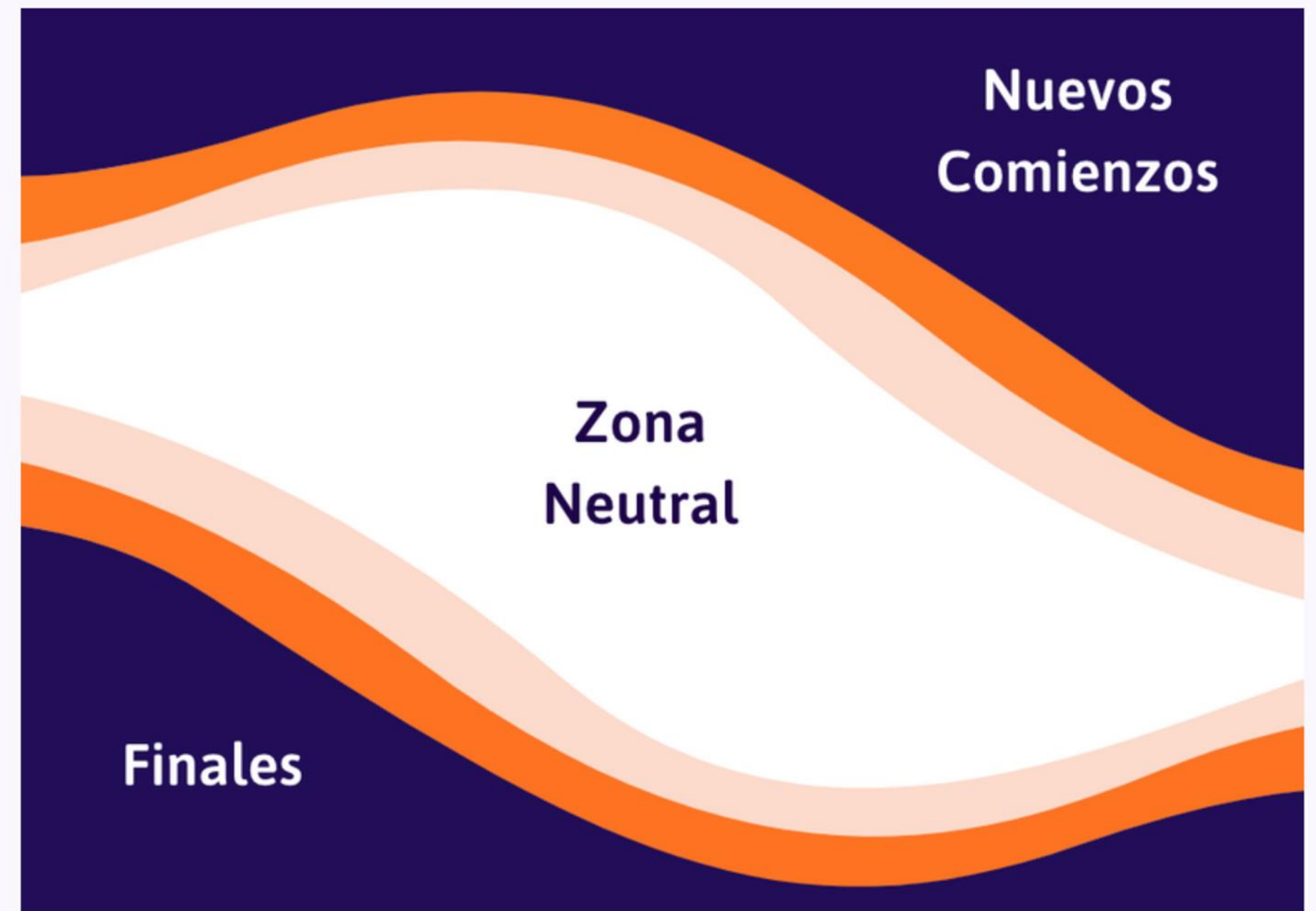
William Bridges: Modelo de Transición

Según el Modelo de Transición, hay 3 etapas en el cambio:

1. Finalizar, perder y dejar ir.
2. La Zona Neutral.
3. Nuevos comienzos

Bridges también identifica la diferencia entre el cambio (externo) y la transición (interna). Si no se apoya lo que la gente siente sobre un cambio (transición, que es un proceso psicológico), el cambio no puede tener éxito.

Más información: <https://wmbridges.com/about/what-is-transition/>



Adaptado de William Bridges Associates, 1988

Estudio de Caso: Claudia

Estudio de caso de mentoría - La edad no es una barrera

Claudia, una científica de alto nivel que trabaja en virología, quiere buscar a Roxana como mentora porque se ha fijado en su estilo de comunicación asertivo en las reuniones y parece que consigue que se escuche su voz. Claudia ha alcanzado una posición elevada como investigadora y académica, pero se ha dado cuenta de que es constantemente apartada de las reuniones clave. Dedicar parte de su tiempo a dirigir equipos de laboratorio y otra parte a dar conferencias. En el ámbito de la investigación, a menudo recibe la información después de que se hayan tomado las decisiones, cuando ya es demasiado tarde para que ella pueda dar forma a los planes de manera eficaz. Tiene una inteligencia aguda y crítica, pero le falta confianza y a menudo deja pasar cosas que realmente cree que debería cuestionar si tuviera más confianza.



- Claudia-académica senior (56 años) Mentoreada
- Roxana-académica junior (32 años) Mentora

...Estudio de Caso: Claudia

Perfectamente, Roxana argumenta sus puntos, es renuente a echarse para atrás y siempre puede ofrecer más argumentos para justificar sus planes de acción. También parece tener una alta autoestima y confianza en sí misma y no se siente intimidada por la necesidad de aprobación social. Se gana el respeto y sus ideas son tomadas con frecuencia por hombres y mujeres. Claudia cree que podría aprender mucho de ella y que mejoraría su propio estilo de liderazgo.



Actividades

1. Imagina que eres Claudia (la mentoreada) y que quieres dirigirte a Roxana (la mentora). Planifica la conversación.
2. Establece objetivos: ayuda a Claudia a establecer objetivos SMART para el cambio de comportamiento. ¿Cómo puedes medir los resultados en esta situación?
3. Imagina ahora que eres Roxanna y comprendes la necesidad de Claudia de cambiar algunos de sus comportamientos. Explora las opciones para experimentar con algunas formas de ser diferente para esta mujer académica establecida. ¿Qué podría hacer ella de forma diferente?
4. ¿Cómo podría reaccionar Claudia ante los colegas masculinos que posiblemente se sorprenderían al verla más asertiva e intentarían socavarla? Ayúdala a prepararse para cualquier reacción a sus cambios de comportamiento.

**Gracias al apoyo
generoso del
British Council**

en colaboración con

**CONCYTEC (Perú)
Inova Consultancy
(Reino Unido)**

