

El ciclo de cambio es un modelo que describe las etapas que atravesamos al enfrentarnos a una transformación significativa. No se trata simplemente de un proceso externo, sino de un tránsito emocional, interpretativo y adaptativo que cada persona vive de forma única.

En coaching ontológico, el ciclo de cambio es una herramienta clave para acompañar a las personas a comprender qué les ocurre internamente cuando una situación desafía su equilibrio habitual. Comprender este proceso permite observar con mayor conciencia las emociones que emergen, los juicios que se activan y las decisiones que se ponen en juego.

El cambio implica salir de la zona de comodidad. Supone cuestionar certezas, atravesar la incertidumbre y, muchas veces, rediseñar la identidad. No es extraño, entonces, que movilice resistencia, ansiedad o temor. Acompañar ese tránsito, desde la escucha y sin forzar los tiempos, es uno de los roles fundamentales del coach.

ETAPAS DEL CICLO DE CAMBIO

Aunque cada proceso es personal, este modelo propone cuatro etapas principales que ayudan a identificar cómo se va desplegando internamente el camino del cambio. No siempre se recorren de manera lineal ni con la misma duración, pero ofrecen una guía útil para la observación y el acompañamiento.

1. Negación:

Es la primera reacción frente al cambio. Puede expresarse como incredulidad, minimización o indiferencia. La persona evita conectar con lo que está ocurriendo, como si el cambio no existiera o no tuviera impacto.

La negación suele ser una forma de protección frente a lo desconocido. No es falta de compromiso, sino una forma de dar tiempo al sistema emocional para asimilar lo nuevo. En esta etapa, es importante no presionar, sino ofrecer un espacio de contención que permita habilitar el reconocimiento de lo que está ocurriendo.

2. Resistencia:

Cuando el cambio ya no puede ser evitado, puede emerger rechazo, enojo o ansiedad. Aparecen frases como “esto no debería estar pasando”, “yo no quiero esto”, “no estoy preparado”. Se activa la necesidad de controlar, de volver atrás o de aferrarse al pasado. La resistencia no es un obstáculo, sino una señal de que algo importante está en juego. Allí, el acompañamiento consiste en facilitar la expresión emocional, invitar a revisar los juicios limitantes que sostienen esa resistencia, y habilitar nuevas interpretaciones sobre lo que significa cambiar.

3. Exploración:

Es la etapa en la que la persona empieza a abrirse a lo nuevo. La curiosidad reemplaza a la rigidez, y comienzan a aparecer preguntas, posibilidades y alternativas. Ya no se trata solo de tolerar el cambio, sino de empezar a relacionarse con él de una forma más activa. La exploración es un terreno fértil para construir nuevas narrativas, identificar recursos internos y empezar a ensayar otras formas de actuar. Aquí el coach puede acompañar ofreciendo distinciones, ampliando perspectivas y sosteniendo el proceso sin apurarlo.

4. Compromiso:

En esta etapa, el cambio deja de ser una amenaza para convertirse en una nueva realidad asumida. La persona se alinea con lo que está ocurriendo, define nuevas acciones, se adapta con mayor fluidez y retoma el sentido de dirección.

El compromiso no implica conformismo, sino redefinición del propósito. Es el momento en el que la transformación se integra, no solo en las acciones, sino también en la identidad. Desde el coaching, se puede acompañar diseñando metas, consolidando aprendizajes y proyectando futuros posibles.