

MECANISMOS PSICOLÓGICOS QUE DIFICULTAN LOS CAMBIOS PERSONALES

RAÚL G. KOFFMAN*

INTRODUCCIÓN

El cambio en las personas: tema recurrente, difícil de describir y tan difícil de lograr. Tema ligado a la efectividad profesional de los que trabajan en Salud Mental.

El cambio nos remite a palabras e ideas que nos son conocidas: a la identidad (por esto de cambiar y seguir siendo la misma persona), al malestar consigo mismo (como motivador), a las resistencias al cambio (por el carácter conservador del funcionamiento (del cerebro) humano), a las presiones para cambiar (desde lo interrelacional o desde el entorno), a lo procesual (por esto del cambio en etapas), a los cambios profundos y cambios superficiales (aunque “lo profundo” esté aún muy poco definido y se lo utilice como comodín para nombrar lo que no se pudo definir en el interior de una teoría).

También existen diferentes modos de nombrar al cambio según los aspectos cualitativos y/o la dimensión de lo que se pretende cambiar: cambio, mutación, transformación, modificación, revolución, innovación, renovación, por ejemplo, cada uno con una definición propia.

Por otro lado, las reacciones encontradas en las personas frente a la necesidad de cambio o frente al cambio consumado parecen remitirnos a esquemas (?conjunto de sensaciones, ideas, significaciones y conductas universales?) que despiertan sensaciones diferenciadas que son fácilmente identificables. No interesa aquí si son de origen genético, evolutivo, cultural o psicológico; interesa reconocer que son fácilmente identificables por el observador e identificados por la totalidad de los seres humanos.

DESARROLLO

Para las profesionales que trabajamos en Salud Mental el cambio de las personas es siempre un desafío. Habilitados para ello, el cambio psicológico demuestra, en tanto resultado, la idoneidad profesional y la habilidad personal del terapeuta. Si no hay cambio en las personas, el terapeuta, cualquiera sea la escuela con la que trabaje, no es buen profesional. Y esto excede, técnicamente, la posibilidad de contener u orientar. Supone conocimientos y habilidades, algunos sistematizados, otros intuitivos o pre-formalizados, sobre –por ejemplo– cómo funcionan las personas, las causas posibles de ese funcionamiento, las causas de las disfunciones, y especialmente los momentos y las técnicas para generar los cambios. El cambio de las personas es, finalmente, la medida del profesionalismo. De ahí el interés por esta temática.

Para cualquier ser humano un cambio es una inestabilización de su bienestar (aunque sea supuesto); un cuestionamiento de las verdades con las que se sostiene como persona; la interrupción de una sensación de continuidad que le es tranquilizante; en síntesis, un ataque a su estructuración y continuidad subjetivas. O sea, una propuesta de cambio es vivida –generalmente– como un ataque a su Identidad. Por ello, esta tarea excede el voluntarismo, la paciencia y la pasión puesta en ello. Supone, además de conocimientos y habilidades, posiciones éticas frente a lo humano. Los seres humanos demostraron a lo largo de la historia ser capaces de lo más sublime como de lo más terrible; tanto de grandes renunciamientos como de terribles egoísmos; tanto de tener una visión abierta y facilitadora como otra parcial y obturante; de ser sus mejores aliados como sus peores enemigos. Y todos estos aspectos juegan en el proceso de cambiar.

* Psicólogo. Correo electrónico: rgkff@ciudad.com.ar

En principio, podríamos identificar 4 mecanismos que dificultan el cambio en las personas (mecanismos identificados en el trabajo clínico, pero utilizados aquí como organizadores del texto para explicar la temática). Son:

I. La resistencia al cambio:

Éste es un término ya popularizado. Se refiere a una tendencia conservadora que todo ser vivo posee. Es un filtro o una señal de alarma frente a lo que cuestiona el propio orden y funcionamiento individual. Es un sistema de defensa psicológico frente a lo no conocido e innovador y por tanto, potencialmente desestructurante. No importa aquí si lo nuevo es bueno o malo para la persona, lo que importa es que sea nuevo y cuestionador del orden o equilibrio logrado. Y aquí el “desequilibrio” está expresado en el campo emocional, lo que no es poca cosa.

Cualquier propuesta de cambio es cuestionadora y potencialmente desestructurante.

Sinceramente, cuántas veces escuchamos aquella frase: “¡Qué difícil es cambiar!”

Por otro lado, la palabra cambio remite a algunos supuestos culturalmente contruidos: algunos referidos al camino a atravesar y otros al final del camino. Se relaciona al cambio personal con esfuerzos y con sacrificios (algunos de ellos inútiles); también con etapas o momentos de incertidumbre y desequilibrios generadores de sufrimientos; con momentos de angustia y hasta con la incertidumbre y/o inutilidad del resultado luego de tantos sufrimientos. Y en un punto, todo esto es verdadero.

Es que éste no es un dato insignificante: la tendencia humana a evitar el sufrimiento es muy fuerte. Por ello la palabra cambio puede resultar por sí misma ansiógena. Si nos remite a todos estos supuestos, como no va a despertar en algunas personas sensaciones desagradables.

Por otro lado, psicológicamente funciona un mecanismo de evaluación costo/beneficio. Parecería que sólo cuando el costo es altísimo (mayor obviamente que los beneficios), una persona *se dispone a pensar* que algo debe cambiar de sí mismo. Y el costo es en autoestima o en reconocimiento de pérdida del control de su propia vida o del tiempo de vida, por ejemplo. Esta ecuación está directamente relacionada con aquella otra frase comúnmente escuchada que dice: “sólo se cambia por necesidad”.

Algunas personas sienten al cambio como una imposición de las personas que le piden ese cambio y no como una opción u oportunidad. Esta situación dificulta enormemente la apertura necesaria para visualizar el beneficio posible porque coloca a su supuesta obediencia como el costo que no están dispuestos a pagar.

Sabemos también que hay persona más resistentes al cambio que otras. Eso es fácilmente comprobable preguntando sobre la historia de los cambios en su vida: cuanto más rígida, cerrada, testaruda o conservadora sea la persona, más resistencia al cambio ejercerá. También es cierto que hay aspectos más difíciles de cambiar que otros: en primer lugar los que forman parte de la identidad individual y/o social; y luego los actos automatizados incorporados como hábitos o costumbres supuestamente validados por el paso del tiempo. Lo automatizado es lo que nunca está en la conciencia, y por ello resulta difícil de reconocer.

Pedirle a alguien *que se imagine a corto plazo o a largo plazo siendo diferente*, es ya pedirle un pequeño cambio.

II. La expectativa de que el cambio personal se dé lineal, sin dificultades y rápidamente:

El cambio de las personas es un proceso. Un proceso supone etapas con una dinámica propia compleja que para nada se desarrolla linealmente y que no “se da” sino que se construye. La no linealidad es fuente de sufrimientos porque los cambios no son “simplemente” acumulativos. Un cambio logrado puede entrar en contradicción con otros logros o cambios: desde que cada cambio cuestiona al menos un aspecto de la totalidad de la vida de la persona, la totalidad de esta organización está puesta en cuestionamiento. Por ello no hay una simple suma. En la complejidad del mundo psicológico, no sólo 1 más 1 no es dos, sino que además, sumar a veces resta. Y a veces el resultado de sumar produce divisiones.

Si el cambio fuese simplemente acumulativo, no habría avances y retrocesos como siempre sucede (“dos pasos hacia delante y uno hacia atrás”), ni tampoco habría etapas de estancamiento y cierre y etapas de apertura productiva (en esta modalidad que algunos autores definen como “cíclica”). Ni habría tampoco momentos de estancamiento, no productivos pero no de cierre, que es la llamada “calma que precede a la tormenta”.

Sinceramente, ¿les creemos a los que cambian en pocos días? Obviamente no, porque cambiar tan rápidamente sería efectivamente desestructurante para quien lo viva, diríamos en términos vulgares, “enloquecedor”. Un acto de inmoleración. O simplemente le adjudicaríamos excelentes dotes actorales. El campo de lo post-traumático lo confirma.

Por ello el proceso de cambio se desarrolla en etapas. Y el normal desarrollo de estas etapas, asegura (la mayor parte de las veces), la duración, confiabilidad y veracidad del cambio.

Poder atravesar la totalidad del proceso requiere además, saber esperar y saber resignarse. La urgencia, la necesidad imperiosa, la ansiedad son enemigas del proceso. Éstas atentan contra los tiempos propios del proceso; llamados en el campo psi, “tiempos internos” (el *kairós*, muy diferente del *kronos* de los antiguos griegos). Paradójicamente, apresurarse complejiza el desarrollo del proceso dificultando y prolongando su resolución.

La otra enemiga es la incapacidad para re-signar (cambiar el signo “posible” por el signo “imposible”) las expectativas en función de “lo posible para cada uno”. Sin recurrir necesariamente al concepto de envidia, sabemos que las personas pretenden lo que creen que merecen o lo que creen que les corresponde. Y muchas veces estas pretensiones/creencias son difíciles de resignar porque se fundamentan en hechos marcadores (emocionalmente fuertes) de la historia de la persona. Re-signar supone en el mejor de los casos dar por perdido lo que alguna vez se tuvo, y, en el peor, dar por perdido lo que nunca se tuvo (objetivo ciertamente muy difícil de lograr).

III. La “tendencia a chocar con la misma piedra”:

Ya lo dice el viejo dicho: “El hombre es el único animal que choca dos veces con la misma piedra”. ¡Yo diría que a veces más de dos! Más aún, se dice también que el hombre es un “animal de costumbres”. Esto es un modo de describir la automatización antes mencionada. ¿Cuántos actos diarios son producto de reflexiones? Muy pocos. ¡Hasta el trabajo profesional que se supone reflexivo a veces está automatizado!

Esta es otra tendencia humana básica: a automatizar y darlo por válido (y por tanto por incuestionable). Sólo un hecho desestructurante, y por ello simbólicamente violento, obliga a las personas a cues-

tionarse cómo actúan. Es posible que la situación pueda re-equilibrarse rápidamente. Pero sólo un trabajoso “proceso anti-automatismos” produce cambios sólidos y duraderos. Nuevamente la pregunta: ¿Les creemos a los que cambian en pocos días?. Obviamente no, porque sabemos que **la inercia del piloto automático que lleva directo a la misma piedra es muy fuerte.**

Esta inercia del piloto automático es la que conduce a las formas de sufrimiento ligadas al “más de lo mismo”. Para una persona chocar con la misma piedra es hacer lo que le lastima; es repetir los mismos errores; es permanecer en situaciones que le resultan desfavorables (pudiendo salir de ellas); es postergar lo impostergable; es siempre proponer o pedir lo imposible. Es también lo que fundamenta los hábitos de vida “no saludables”, éstos que vienen repitiéndose automáticamente casi desde siempre (aunque quizás fueron válidos y útiles en otro momento).

Casi parafraseando podríamos afirmar que “lo automático es invisible a los propios ojos”. **De allí que una propuesta de cambio siempre sea una propuesta de reflexión sobre el propio actuar** (¡pensá!, ¡razoná!, ¡pará un poco!, ¡fíjate bien!, se suele proponer).

IV. El autoengaño:

Cada persona tiene de sí misma una versión (una imagen dirían otros autores) que son tanto supuestos como certezas; sobre su modo de ser, modo de funcionar, sobre el manejo y control de su vida, sobre las congruencias y discrepancias entre lo que piensa, dice y hace, o las discrepancias entre lo que dice de sí misma y lo que los demás dicen de ella, etc. Si no hay discrepancias entre esta versión de sí misma y los datos provenientes de los otros o de la evaluación de su propia actuación (que la podrían cuestionar), la persona vive en un relativo equilibrio. Pero cuando las discrepancias aparecen, para evitar sus efectos negativos (desequilibrio emocional y baja autoestima por ejemplo) es cuando se recurre al autoengaño.

El momento previo al autoengaño (el de la percepción y reconocimiento de las discrepancias) se presenta como fuertes sensaciones negativas desequilibrantes y chocantes, instantáneas y fugaces. Sensación displacentera de segundos de duración, que la persona disipa rápidamente con un golpe de timón de la conciencia para tomar nuevamente el control del curso de su pensamiento y sentimientos.

Al autoengaño propiamente dicho lo llamamos cotidianamente “justificarse”; algunos lo llaman “racionalizar”. Para el que se utilizan diferentes mecanismos: sobredimensionar lo nimio, minimizar lo importante, deducir que lo que se pide es imposible, descubrir que los otros sobredimensionan el problema, que no dan tiempo, que no entienden, que “en el fondo” no conocen ni confían en sus posibilidades. Y en el peor de los casos, discutir lo indiscutible sabiendo que no se tiene razón. O peor aún, encontrarle al profesional defectos que justifiquen no darle tanto crédito, descalificar su propuesta y abandonarlo.

En el autoengaño se buscan y encuentran razones, argumentos, que se adaptan a la circunstancia para descalificar una propuesta de cambio o un cuestionamiento. Argumentos tomados de la sabiduría popular, de la ciencia divulgada o simples deducciones producto de la praxis del vivir. Argumentos que funcionan como un escudo de protección y que atravesarlo supone infinitas e interminables discusiones sobre hipótesis y supuestos que lo convierte en un agotador laberinto sin salida.

EN SÍNTESIS

Resistir lo psíquicamente desestructurante; soñar con un cambio rápido y sin dificultades; funcionar en piloto automático; y autoengañarse; son los mecanismos psicológicos que funcionan como fuerza de choque contra cualquier propuesta de cambio en las personas. Sean incorporar una medicación de por vida, dejar de fumar o de consumir otras sustancias, incorporar una actividad física regular, aprender a comer, abandonar conductas violentas, conductas autodestructivas o cualquier otra que suponga una psicopatología.

Estos 4 mecanismos antes descriptos *funcionan invisibles para la persona que los utiliza*, de allí lo difícil que resulta identificarlos, neutralizarlos, desarmarlos y/o modificarlos. Sólo una propuesta reflexiva resulta efectiva para relativizar su potencia y así crear las condiciones para un cambio.

LA PROPUESTA

Las personas con psicopatologías, en su camino hacia un estado de bienestar atraviesan momentos de logros parciales y momentos de desagrado, bronca, desesperación y/o angustia. Y momentos en los que suelen perder el rumbo. Hay también etapas en las que necesitan apoyo y reconocimiento y otras en que deben ser dejadas solas.

La propuesta es que cada persona pueda hacer un nuevo “contrato psicológico” con sí misma. Porque, ¿quién lee la letra chica de lo que hace cada uno con sí mismo en el contrato con la vida?. La psicoterapia ayuda y enseña a hacerlo.

El nuevo contrato puede incluir cláusulas que se refieran a cuestionarse las propias verdades incuestionadas, a que puede que haya vivido engañándose a sí misma en algunos aspectos de su vida, a que pueda replantearse sus propios objetivos de vida (a partir del reconocimiento de algunas limitaciones por ejemplo), a que acepte que a veces ha actuado en piloto automático, a que no es tan dueña de su vida como cree, entre otras. Y esto es; probado está; un largo y accidentado camino. Pero no por ello imposible de alcanzar. ¿O sinceramente acordamos con aquello de que “las personas nunca cambian”?

(Recibido: diciembre de 2006. Aceptado: marzo de 2007)



Centro de Tiroides
Dr. José Luis Novelli

Cirugía Endócrina de las Glándulas
Tiroides y Paratiroides

Av. Pellegrini 1085 - Tel: (0341) 4820664
e-mail: novelli@novelli.com.ar

www.novelli.com.ar