

La agencia del cambio en la separación matrimonial. El papel del mediador familiar

Fermin Romero Navarro

Doctor en Sociología

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

*Director del Centro de Orientación Familiar
de Canarias*

1. Introducción

El cambio es un término utilizado por todas las ciencias sociales, comenzando por la filosofía. Heráclito (540-480 a.C.) de Éfeso pensaba que los cambios constantes eran los rasgos más básicos de la naturaleza. «Todo fluye», dijo él (*Panta rei*). Por eso no podemos «descender dos veces al mismo río», pues cuando descendiendo al río por segunda vez, ni yo ni el río somos los mismos.

El cambio se ha convertido en el estribillo de nuestra era. El manejo del cambio se ha vuelto la preocupación primordial de políticos, economistas, sociólogos, psicólogos, pedagogos y de quienes ocupan las oficinas ejecutivas de las principales empresas del mundo. Desde los escritos de F. W. Taylor se viene concibiendo el mundo empresarial en términos de cambio, eficiencia, recursos humanos, jerarquía de mando, cultura participativa, etc. Testimonios de todo ello son obras recientes como *El liderazgo del cambio* (J. O'Toole, 1996); *El cambio son personas* (J. J. Goñi Zabala, 1999), *El manual del cambio para líderes* (J. A. Conger y otros, 2000), *La sensación de fluidez. Desarrollo del liderazgo en todos los sentidos* (J. C. Cubeiro, 2001), o también *¿Quién se ha llevado mi queso? Cómo adaptarnos a un mundo en constante cambio* (J. Spencer, 2001), etc.

El ser humano es futuro, proyección. El ser humano, decía Ortega y Gasset, se define más por lo que está llamado a ser que por lo

que de hecho es. El presente y el futuro del ser humano se libra en el cambio. Cambiar o morir.

¿Qué decir del matrimonio y de la familia? Se ha entendido ambas instituciones como el espacio social deseado y añorado por los adultos para lograr en sus vidas la estabilidad y la seguridad afectiva deseadas. Paradójicamente, y en la sociedad actual con un ritmo acelerado y turbulento, sucede que el matrimonio se ha convertido para muchos contrayentes en el principio de su inestabilidad afectiva.

El matrimonio y la familia, a la vez que son instituciones básicas y necesarias para el desarrollo de la sociedad en general y de sus miembros en particular, son también instituciones que se estructuran sobre la base del cambio y para canalizar el cambio.

Tanto los sociólogos como los psicólogos, sobre todo los psicólogos clínicos de corte sistémico, han estudiado a la pareja y a la familia desde la clave del cambio mediante la categoría de «ciclo vital». La familia, como cualquier ente vivo, está sometida a un proceso de cambio que va desde el comienzo de la misma (casados sin hijos) hasta el estadio final de la familia anciana (desde la jubilación hasta el fallecimiento de ambos esposos); un esquema compuesto por ocho estadios utilizado en la literatura sociológica que deriva del que planteara Hill y Rodgers, más tarde adaptado por Salustiano del Campo al caso de España ¹.

Pero los cambios que acaecen en cualquier unidad familiar no son tan lineales y ordenados como los que se dibujan en los citados esquemas. La pareja humana, el matrimonio, y la familia están sometidos a una continua relación dialéctica con la sociedad de la que reciben constantes y fuertes impactos, generadores de continuos cambios. El modelo de familia nuclear comienza a ser sustituido por nuevas formas, lo que se ha venido a llamar «pluralismo familiar». El divorcio es sin duda un factor explicativo de primer orden del tránsito que experimentan muchos individuos al pasar por distintas y sucesivas experiencias familiares, que suceden a lo largo de sus biografías, en cuanto que a partir de éste se produce un hogar unipersonal para unos, una familia monoparental para otros, y luego una pareja de hecho o una familia reconstituida. La biografía de los individuos comienza a estructurarse de manera diversa de lo que ha sido tradicionalmente. Los dos pilares sobre los que hasta hoy se construía linealmente la identidad humana, el amor en la pareja y en la familia y el trabajo, han dejado de ser firmes y estables para hacerse un tanto fugaces y precario (Gil Calvo, 2001) ².

1 S. del Campo (1980): *El ciclo vital de la familia española*. Madrid, Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.

2 E. Gil Calvo (2001): *Nacidos para cambiar. Cómo construimos nuestras biografías*. Madrid, Taurus.

El proceso de liberación de la mujer, su incorporación al llamado mundo de lo público y concretamente al mercado laboral, los cambios demográficos, el descenso de las tasas de natalidad y de nupcialidad entre otros; el desarrollo y la aplicación de la tecnología, el cambio de valores y de pautas sociales de comportamiento, son factores que explican los profundos y acelerados cambios que hoy suceden en el ámbito del matrimonio y de la familia.

Cuando los conflictos que acaecen en el matrimonio se traducen en crisis y éstas se saldan con la ruptura, la separación y el divorcio, producen en muchos afectados una debacle, una conmoción personal y familiar que pone en cuestión aquella estabilidad y seguridad, que en un principio buscaban.

La separación, el divorcio, es percibida por unos como una situación deseada y por otros como un cambio doloroso, inesperado, no deseado, desconcertante, perturbador, que viene a alterar sus esquemas y objetivos vitales.

¿Cómo transformar una separación o divorcio, comúnmente dolorosa y traumática para la pareja y los hijos, en un cambio no destructivo? ¿Cómo manejar esta situación de cambio? ¿Qué papel juega el mediador familiar?

Estas son las cuestiones que pretendo desarrollar en este tema a través de los siguientes puntos:

1. En torno a los conceptos de cambio, seguridad, estabilidad y equilibrio.
2. La separación y el divorcio: una oportunidad para el cambio no destructivo.
 - 2.1. Características de la separación conyugal en clave de cambio.
 - 2.2. Cómo conducir el cambio de la separación.
3. La Mediación Familiar y la agencia del cambio de la pareja. El papel del mediador.
4. Conclusiones.

2. En torno a los conceptos de cambio, seguridad, estabilidad y equilibrio

2.1. Cambio social

Tenemos la conciencia de estar inmersos en una sociedad de cambios fascinantes de todo género, a la que se añade la experiencia de que tales cambios son tan profundos y el ritmo que siguen es tan acelerado, que produce la sensación de estar en deuda con la

capacidad de asimilación de los mismos. No alcanzamos a asimilar los cambios con el ritmo que se producen.

La problemática del cambio social ocupa un lugar central en la sociología desde sus comienzos, aunque muchas veces se la haya tratado en términos de evolución o progreso, que tienen implicaciones teóricas o ideológicas mucho más precisas. La sociología se ha encargado de estudiar y precisar los contornos, los factores, los agentes y el ritmo del cambio social. Existe una gran variedad de interpretaciones del cambio social, sobre lo cual no vamos a entrar aquí. Basta indicar la distinción que Rocher (1977: 419)³ hace entre evolución social y cambio social. La evolución social es el conjunto de las transformaciones que conoce una sociedad durante un largo periodo de tiempo, es decir, durante un periodo que rebasa la vida de una generación e incluso de varias generaciones; se circunscribe dentro de la idea de tendencias seculares. El concepto de cambio social consiste más bien en transformaciones observables y verificables dentro de periodos de tiempo más breves; incluye la idea de transformación o modificación de las instituciones básicas durante un periodo específico. También implica la exposición de lo que permanece estable, como una especie de basamento sobre el que medir las alteraciones, es decir, a pesar del cambio acelerado que experimenta el mundo, hay continuidades con el pasado más distante.

El cambio social surge en todas partes, aunque el ritmo del cambio puede variar de un lugar a otro. El cambio social a veces es intencionado pero con frecuencia no es planificado. El cambio social produce acuerdos y desacuerdos, y algunos cambios son más importantes, positivos o funcionales que otros⁴.

2.2. Cambio personal

El cambio es un elemento esencial a la persona. El cambio es el lugar para la existencia: existimos cambiando. Nos jugamos la existencia en el cambio. Cambiar o morir. El ser humano se debate entre la inmanencia, la permanencia, el estar en sí, y la trascendencia, el salir de sí mismo e ir más allá, siempre más allá.

El cambio personal acaece en tres ámbitos: el macrosocial, el microsocial y el individual. Aquí nos vamos a centrar en los dos últimos.

a) El ámbito individual en cuanto es el individuo quien impulsado por las fuerzas biológicas y psicosociales siente los impulsos del cambio, es transformado por los mismos, y en cierta medida los

3 G. Rocher (1977): *Introducción a la sociología general*. Barcelona, Herder.

4 Macionis, J. - Ken Plumer (1999): *Sociología*. Madrid, Prentice Hall, p. 640.

gestiona y los encauza. En tal supuesto, el individuo se convierte a la vez en el sujeto activo y pasivo del cambio.

b) El ámbito microsocia: aquellos espacios reducidos donde los individuos establecen diariamente sus relaciones y compromisos. Los cambios personales son también sociales en cuanto que se originan en espacios sociales y repercuten en las instituciones sociales donde los individuos nacen, crecen, se socializan, trabajan, se divierten, se casan y se descasan, etc. Estos microespacios son la pareja, la familia, la escuela, los amigos, el trabajo, etc. De ellos reciben una determinada influencia y orientación y a su vez éstos son impactados por los individuos.

Sea cual fuere el ámbito al que nos refiramos, los cambios personales son siempre históricos: se realizan en el presente, están condicionados por el pasado y son impulsados por el futuro. Los cambios se contextualizan en la historia, en el tiempo. El tiempo acelera o retarda el cambio. Nuestros cambios están marcados por los ciclos o etapas de la vida, y no conviene quemar las etapas, como afirman los psicólogos. Nos comprendemos dentro de la perspectiva del cambio.

2.3. Seguridad, estabilidad y equilibrio

Los cambios llevan consigo una dosis de incertidumbre, y de temor, por eso una de las preocupaciones habituales de las personas y de las organizaciones es la búsqueda permanente de escenarios estables y seguros. En un proceso de cambio debemos salir de situaciones consolidadas para sobre ellas construir otras, pero que tengan en su esencia una capacidad de evolución mayor.

Es necesario transformar los conceptos de seguridad y estabilidad, lo que debe producirse desde posiciones personales, de grupos y de cualquier empresa. La seguridad y la estabilidad deben concebirse como cualidades en un entorno dinámico y no estático, es decir como permanencia constantemente adaptativa frente a los desafíos de cualquier medio social que interpela. Esta perspectiva debe abandonar ideas ancladas y posiciones inmovilistas, que entrañan mayor riesgo en general que el movimiento hacia escenarios más inestables⁵. Es necesario pasar de la seguridad del puesto de trabajo a la seguridad de trabajo a base de una continua capacitación y flexibilidad en la adecuación de capacidades y niveles retributivos. Es necesario pasar de «tener» mi pareja, mi familia, a construir día a día las relaciones de pareja y las relaciones familiares. Este principio de «aceptación de la inseguridad» entendida como riesgo-oportunidad, es un paso trascendental en cualquier proceso de cambio.

5 J. Goñizabala (1999): *El cambio son personas*. Madrid, Díaz de Santos, p. 275.

«El equilibrio en el cambio» es una forma de traducir la aceptación de la inseguridad en los procesos de cambio. ¿Cómo lograr el equilibrio en el cambio? ¿Dónde está el secreto? El secreto del equilibrio en el cambio está en la fortaleza y profundidad de las raíces. Las raíces de los árboles cuanto más profundas son, mejor afrontan e integran los cambios de las estaciones y las inclemencias del tiempo. Las raíces son la continuidad del árbol en sus constantes cambios. Valiéndonos de este símil, podemos afirmar que la adaptación de las personas ante tan diversos cambios, que les impone la vida y la dinámica social, depende de su consistencia personal, es decir, de sus raíces. Dicho en términos psicológicos, depende de los autoconceptos, entendiendo por tales el conjunto de percepciones o referencias que un sujeto tiene de sí mismo: la autoestima, la autovaloración y confianza en sí mismo, etc (Machargo, 1991)⁶.

2.4. Clasificación de los cambios personales

La clasificación que se haga de los cambios dependerá del criterio seleccionador que se elija, es decir, a qué ámbito se refiera: personal, social, histórico, económico, biológico, psicológico, etc. En relación al punto que nos ocupa ahora, los cambios personales, hacemos una doble clasificación binaria:

a) Cambio interno o externo a la persona como sujeto y paciente del mismo. No siempre los cambios externos de la persona proceden de cambios internos. Los internos tienen como sujeto de los mismos al individuo. Los cambios externos son impuestos por agentes o factores con capacidad de generar desde fuera modificaciones en las conductas personales.

b) Cambios intencionados y no planificados. Los cambios intencionados son aquellos a los que se les da una orientación, un propósito. Supone por parte del sujeto la elección de una meta a alcanzar mediante la concreción de objetivos, medios y temporalización. Este tipo de cambio tiene un sentido, una orientación. Por el contrario, los cambios no planificados son aquellos que adolecen de intencionalidad y de elección entre alternativas. Son cambios ciegos, que no tienen rumbo y orientación.

Esta doble clasificación del cambio personal nos permite detenernos en los agentes del cambio: las riendas del cambio personal pueden estar en las manos de terceros o en las propias manos. Cuando las riendas del cambio están en las manos de terceros se experimentan estados psíquicos diversos, como la dependencia, el rechazo, la inhibición, entre otros. Cuando, por el contrario, están

⁶ J. Machargo (1991): *El profesor y el autoconcepto de sus alumnos*. Madrid, Escuela Española.

en las propias manos, se experimenta un sentido de identidad, de aprendizaje, de conquista, de esfuerzo, de éxito. Se adquiere «músculo», consistencia, en suma, se logra satisfacción personal.

2.5. Las posiciones ante el cambio

El grado de aceptación de los cambios es muy variable entre las personas y organizaciones. Las distintas posiciones con las que se afronta los cambios se pueden concretar en tres: la asimilación, el rechazo y la resistencia.

Por asimilación se entiende la capacidad de analizar e integrar los cambios y sus riesgos. El grado de madurez de una organización y de una persona se mide por la capacidad de asumir nuevos cambios.

El rechazo puede ser funcional cuando actúa como defensa de la legítima permanencia del sistema o de la persona. Es disfuncional cuando actúa de forma irracional o injustificada. En tal supuesto, el rechazo se reviste de resistencia. La resistencia es una forma de defensa frente al miedo que producen los riesgos del cambio. La resistencia convive con el cambio y adquiere distintas modalidades, sobre las que luego hablaremos. Las razones del rechazo son múltiples: no se obtiene ventajas del cambio a corto plazo; se acepta en teoría pero no se quiere asumir las consecuencias; se ven amenazados los intereses, etc. La aceptación del cambio presupone capacitación personal, flexibilidad, práctica en cambios frecuentes, espíritu de innovación, etc. (Goñizabala, 1999: 262).

3. La separación y el divorcio: una oportunidad para el cambio no destructivo

3.1. Características de la separación conyugal en clave de cambio

La separación y el divorcio constituyen una de las experiencias más difíciles que ha de afrontar cualquier pareja que se ve abocada a tomar tal decisión, generando habitualmente cambios importantes y de diversa índole. Estos cambios revisten una serie de características que queremos estudiar:

a) Es un cambio con repercusiones intra y extra personales

La separación, el divorcio, supone para la pareja, los hijos, la familia extensa y los amigos, un cambio profundo con implicaciones múltiples y de distinta índole. Afecta íntimamente tanto al mundo emocional y al de las expectativas como al mundo de la vida cotidiana y de las relaciones sociales: el dinero, la vivienda, el trabajo, el

colegio de los hijos, las diversiones, el patrimonio familiar, etc. Todo el tejido personal y microsocioal de los implicados quedan afectados.

b) *Es un cambio procesual*

La ruptura conyugal y de pareja no se produce normalmente de forma súbita, sino que supone un proceso con sus consecuentes etapas: una primera de gestación, una segunda de desenlace y una tercera etapa marcada por los efectos de la separación. Las variables que acompañan a cada etapa son diversas: el tiempo que media entre una y otra etapa; la edad que tienen los miembros de la pareja y el tiempo de vida en común; la presencia o ausencia de hijos; los recursos psico-educativos, profesionales y laborales con los que se cuenta y la presencia o ausencia de problemas de carácter psicopático (lo que viene a deteriorar más las relaciones interpersonales y la estabilidad emocional), etc. La percepción de la evolución de este proceso en sus diversas fases no suele ser coincidente entre los miembros de la pareja. Uno de los dos, con frecuencia la mujer, percibe y acusa antes el problema que desencadena la separación, lo que es percibido contrariamente por la otra parte como una sorpresa, es decir, como algo que repentinamente se le viene encima. El final del proceso suele ser con frecuencia un tanto intemporal. No termina con la sentencia judicial; se alarga con múltiples flecos. Muchas parejas no concluyen con la separación sino que continúan «trabadas».

c) *Es un proceso penoso*

La separación conyugal está catalogada dentro de los tres acontecimientos que mayor estrés y ansiedad produce. El grado de estrés y ansiedad es tan importante o profundo que sombrea u oscurece la racionalidad que habitualmente tiene la pareja, y la atención y el cuidado con los que atiende a los hijos se resiente. La pareja se «disloca» en cuanto se atomiza en su mundo afectivo. Vive en un estado de supervivencia emocional y relega a los hijos a un segundo plano, a pesar de que quiere salvarlos del ambiente tenso y conflicto en el que ella vive.

El aspecto penoso de este proceso se explica también por la presencia del fenómeno del «desenamoramamiento», que por lo general se da en toda separación matrimonial. El desenamoramiento de la pareja, proceda o no sólo de una parte, afecta al tejido emocional de la misma, es decir, afecta a la concepción del amor para siempre, el afecto, la atracción, la confianza, la seguridad, las expectativas de envejecer juntos, el cuidado y futuro de los hijos, etc. El desenamoramiento significa desandar el camino del amor y de la convivencia, lo que en muchos casos no está exento de sentimientos de culpabilidad o de acusaciones inculporias.

d) *Es un proceso con consecuencias resocializadoras*

Desandar el camino del enamoramiento de la pareja tiene efectos sociales de carácter resocializadores al menos en dos sentidos:

Primero: Suponer redefinir los *status* y roles: pasar de esposo/a a divorciado/a no se produce de forma súbita; implica hacer una nueva definición de lo que hasta ahora es cada miembro de la pareja. Esta nueva definición supone un doble movimiento: identificarse a sí mismo en el nuevo *status* y aceptar que los demás, la familia extensa, los amigos, definan a la pareja como separada, lo cual lleva un tiempo psicológico, su «kairós». Todo ello lleva consigo el abandono de aquellos roles de pareja que fueron internalizados con el tiempo en el período anterior, y el aprendizaje de otros en calidad de ex-esposo/a o de padres separados.

Segundo: Aprender roles sociales adecuados a su nuevo *status* y definición social y recuperar redes sociales y laborales perdidas u olvidadas. La adaptación a este proceso dependerá de las condiciones personales de los miembros de la pareja y de los estilos de vida que le caracterizaban.

e) *Es un proceso de ritmo desigual*

El ritmo que se produce en el proceso de separación es una variable complicada. Suele ser un ritmo desigual para cada miembro de la pareja. La desigualdad en el ritmo depende de muchos factores: las expectativas de reconciliación que uno de los miembros aún mantenga; el proceso de desenamoramiento más o menos adelantado que se sienta respecto al otro/a; el cansancio acumulado que generan las esperas frustradas; la presencia de un tercero en la vida afectiva de uno de los dos; las dificultades económicas y/o laborales por resolver, etc.

No sólo se produce un ritmo desigual en dicho proceso, sino que también aparecen nuevas orientaciones hacia el futuro, distintas y no confluyentes.

La desigualdad en los ritmos, como más adelante explicaré, tiene mucho que ver con las estrategias y resistencias que aparecen en los escenarios de mediación familiar, lo que el mediador familiar ha de saber descubrir y manejar, para no quedar atrapados en ellas.

3.2. *¿Cómo conducir el cambio de la separación?*

¿Cómo puede cualquier líder transformar con efectividad una organización en medio del caos competitivo, tecnológico, social y político de hoy en día? Si esta es la pregunta que un empresario se hace si quiere permanecer en el concierto de un mercado cambian-

te, la pregunta que se ha de hacer la pareja que afronta la separación es la siguiente: ¿Cómo transformar una ruptura matrimonial, que comúnmente es dolorosa y traumática, en un cambio positivo, no destructivo? ¿Cómo agenciar, conducir, el cambio que supone toda separación?

3.2.1. *Actitudes para conducir el cambio*

Toda separación matrimonial genera con frecuencia un desconcierto e incertidumbre ante el futuro que se le avecina a la pareja. No es fácil afrontar el cambio, por todo lo que hemos explicado en puntos anteriores. El tiempo recorrido juntos, los surcos del camino cotidiano, no exento de la inercia y de la rutina, impiden ver que existen otras alternativas. Se impone ampliar el horizonte desde lo personal, lo que pondrá en cuestión muchas cosas. ¿Cómo hacerlo?, es decir, ¿cómo agenciar y conducir el cambio que supone la separación? Se impone cultivar unas actitudes básicas, que detallo a continuación.

a) *La introspección*

La separación matrimonial es una situación que llama al discernimiento. Discernir significa distinguir y sopesar los «pros» y los «contras» de cualquier determinación que se considera importante. La separación es una etapa de la vida en la que las preguntas básicas que se imponen son: ¿Qué me ha sucedido y qué nos ha sucedido? ¿Qué tengo y qué tenemos que hacer? ¿Cómo hacerlo? Estas preguntas no son fáciles de responder. La carga emocional que acompaña a las parejas afectadas les puede dificultar o impedir una adecuada y objetiva introspección. La introspección es un acto reflexivo, mira hacia el interior de la persona. No llega de súbito a la conciencia del individuo. Supone un estado de cierta serenidad emocional, que es necesario alcanzar. Cuando es realizada de forma objetiva ofrece luz y experiencias para aprender del pasado y saber qué camino elegir y cómo hacerlo. La introspección asegura el nuevo camino que se decide tomar.

b) *Control de la huida y de las resistencias*

Los cambios que impone la separación se presentan como retos que pueden ser aceptados o ser rechazados. El rechazo puede revestirse de una doble actitud: la huida o las resistencias.

La huida. La huida es un atajo en el camino del cambio. Es un recurso vicioso. La huida puede ser hacia delante o hacia atrás. Es adelante cuando, sin previo discernimiento e introspección, se corta

drásticamente con el pasado de la pareja y se formaliza una nueva pareja. Este tipo de huida suele repetir errores del pasado en la nueva pareja, lo que da lugar al fenómeno de la «monogamia sucesiva». El refrán popular lo describe de esta forma: «salió de guatemala y se metió en guatapeor». La huida hacia atrás se produce cuando, sin resolver previamente los problemas que generaron la separación, se vuelve a la reconciliación, a la segunda o tercera oportunidad. ¿Oportunidad de qué y para qué si antes no se resuelven los problemas que generaron el conflicto?

Las resistencias. Las resistencias se presentan como un movimiento espontáneo y, por ello, muchas veces irracional, incontrolado, frente al desconcierto que produce el cambio de la separación. Las resistencias adquieren distintas manifestaciones que conviene precisar para su correcto tratamiento:

1. *Temor.* Los humanos sentimos un temor innato a lo desconocido. El temor que se acumula en la mente es mucho peor que la situación que existe en la realidad. El temor inmoviliza y genera el estancamiento o la vuelta atrás. El temor nos hace prisioneros de nosotros mismos. El temor que cunde a la pareja que se separa le lleva o a instalarse en la dificultad o a permanecer en el «análisis circular». Éste sucede cuando una y otra vez repasa el fracaso o la desgracia que le ha sucedido, utilizando, sin salir de él, el discurso de la queja.

2. *La falta de confianza en uno mismo.* Las nuevas condiciones de la separación ponen al descubierto o la dependencia que se mantiene aun con la pareja o la exigencia de nuevas capacidades, habilidades y actitudes de las que se carece, o en las que no se estaba entrenado, lo que pone en entredicho la confianza personal para hacer frente a los nuevos retos.

3. *La conmoción que produce el futuro.* Existen parejas que se «enconchan» al otear los cambios importantes a los que tienen que hacer frente. Emocionalmente se sienten paralizados.

4. *La falta de conocimientos.* Hay parejas que no saben qué cambiar y sobre todo cómo cambiar. La ignorancia y los análisis equivocados entorpecen el camino hacia un cambio efectivo. En estas circunstancias las parejas corren el riesgo de equivocarse el diagnóstico sobre lo que les sucede con los síntomas que les produce la situación de conflicto y de ruptura que padecen.

5. *El pensamiento a corto plazo.* Sucede en aquellas parejas que no saben diferir la gratificación u objetivos a corto plazo, o no saben distinguir entre objetivos operativos y estrategias, quedando atrapadas en éstos. Hay personas que prefieren un interés presente sobre otro distante y remoto.

6. *La miopía.* Hay personas que no quieren ver más allá de su nariz, o mejor dicho, de sus intereses, lo que les impide ver el cam-

bio que beneficia en términos más amplios y más beneficiosos para otros. Cuando las personas no ven algo, a menudo significa que no lo quieren ver y esa es la condición que le resulta cómoda y beneficiosa.

7. *Las «ataduras afectivas»*, entendidas como deudas o dependencias emocionales que obstaculizan la desvinculación, lo que se traduce en frases como «se desvivió por mí», «yo se lo debo todo», «después de tantos sacrificios que hice por él», «¿qué será de él sin mí?», etc.

c) Abrirse a la búsqueda de nuevas alternativas

Hay que hacerse consciente de que es necesario «abrir nuevos caminos». Dejar de intentarlo, dejar de ser insistente, es conseguir no cambiar, y para que eso no ocurra, es necesario estar dispuesto a arriesgar en lo personal. El cambio comienza por uno mismo. Si no es así, el individuo no será el conductor de su propio cambio. El mayor inhibidor del cambio se encuentra dentro de uno mismo. Nada puede mejorar mientras no cambie uno mismo.

«Donde una puerta se cierra, otra se abre» (Cervantes, 1547-1616). El reto está en ampliar el horizonte desde lo personal. Esta apertura hacia el futuro sitúa a cada pareja que se separa frente a nuevas alternativas, sirviéndose de la propia inteligencia y potencialidades, como elementos que dan solidez al conjunto familiar, es decir, desde el individuo hasta la familia. La familia no se separa. Se separa la pareja. Los cambios personales siempre tienen efectos en la familia.

¿Cómo abrirse a las nuevas alternativas? La respuesta es tan sencilla como comprometedora: dando un sentido a la vida. La vida tiene sentido y hay que buscarlo. Victor Franke, un psicólogo austriaco famoso, confinado en Auschwitz durante la Segunda Guerra Mundial, escribió la obra *El hombre en busca de sentido*, en la que dice que el rasgo común en todos los supervivientes de los campos de concentración era que «algo les aguardaba por hacer en el futuro». Todos los supervivientes pensaban en algo que hacer en el futuro. Ésta es la tesis que desarrolla Cubeiro en su novela *La sensación de fluidez* (2001: 34-36)⁷. Es necesario tener una visión de futuro, pues dice el autor: «la visión de futuro conduce al éxito». Así lo atestigua Nietzsche cuando afirma que «quien tiene un porqué para vivir, encontrará casi siempre el cómo», o como dice Shakespeare: «No hay buenos vientos para el barco que no sabe a dónde va». Así pues, «la primera fuerza motivante del ser humano es la lucha por encontrarle un sentido a su propia vida», ya que «si no sabes a dónde vas, ningún cami-

7 J. C. Cubeiro (2001): *La sensación de fluidez. Desarrollo del liderazgo en todos los sentidos*. Madrid, Prentice Hall.

no te llevará allí» (citado de Cubeiro). Se da una relación entre lo que se proyecta y se desea y lo que va a suceder, ya que, según la tesis el psicólogo Benjamín Singer, a todos nos afecta la imagen del futuro que deseamos y planificamos.

¿Qué significa y qué exige tener una visión de futuro?

Significa saber qué queremos, qué horizontes nos hemos marcado. Tomar la iniciativa y para ello plantearse cómo nos gustaría que fuera el futuro en los términos más detallados posibles. Imaginarse cómo se quiere vivir y a dónde se quiere llegar. Imaginarse el futuro es predecirlo e inventarlo. Todo está por escribir. En esto consiste la grandeza humana: tener posibilidad de elegir. La vida está llena de alternativas para todo aquel que las busca. Quien busca, sale de sí mismo e inventa su camino. El movimiento hacia una nueva dirección ayuda a encontrar lo que se busca, lo que se quiere.

Vivimos en una sociedad en constante cambio y se impone la adaptación para no desaparecer. Pero no se trata de una adaptación pasiva, sino de una adaptación activa, cuyo protagonista sea el propio individuo. Este es el argumento que desarrolla Spencer (2000), en su obra *¿Quién se ha llevado mi queso?*⁸

La obra de Spencer Johnson desarrolla una fábula según la cual dos ratoncitos y dos hombrecillos vivían en un laberinto. Estos cuatro personajes dependían del queso para alimentarse y ser felices. Como habían encontrado una habitación llena de queso vivieron de las rentas durante un tiempo muy contentos. Pero un buen día, el queso desapareció. Esta fábula, simple e ingeniosa, enseña que todo cambia, y que las fórmulas que sirvieron en su momento pueden quedar obsoletas. Sus enseñanzas se aplican a todos los ámbitos de la vida: el «queso» del relato representa cualquier objetivo importante que se quiera alcanzar; el laberinto representa el mundo real, la sociedad con sus dogmas desconocidos y peligrosos, con sus callejones sin salidas, con sus habitaciones vacías o llenas de queso...

d) Desarrollar unas habilidades adecuadas para el cambio

Conducir el propio cambio, supuesto que se tiene una visión de futuro, exige alcanzar un entrenamiento en el cambio, para lo cual se necesita desarrollar las siguientes habilidades:

1) Olfatear con frecuencia, en términos de Spencer, el «queso» para saber cuándo comienza a enmohecerse. Todo objetivo, todo futuro, por importante que sea, necesita de una renovación. Se corre el riesgo de entrar en la inercia y perder el tren del cambio.

⁸ Spencer Jonson (2001): *¿Quién se ha llevado mi queso? Cómo adaptarnos a un mundo en constante cambio*. Barcelona, Ediciones Urano.

2) Cambiar las «viejas» convicciones. Cambiar las viejas convicciones no sólo significa cambiarlas por otras nuevas, sino reactualizar aquellas convicciones constructivas que fueron relegadas en la cotidianidad de la relación de la pareja. Las nuevas convicciones favorecen la adopción de nuevos comportamientos. Dentro de las viejas convicciones están los temores. Hay temores racionales que nos avisan de los peligros, pero la mayoría son irracionales. Es más seguro buscar en el «laberinto» de la vida que permanecer en una situación sin «queso», sin futuro.

3) Estar atentos y observar los pequeños cambios para adaptarse a los grandes cambios que están por venir. Quien no se adapta al tiempo es muy posible que ya no lo pueda hacer. Normalmente, no se dan en la vida grandes saltos. Todo exige una adaptación previa.

4) Aceptar la «inseguridad del cambio»; entendida como riesgo-oportunidad, es una habilidad fundamental en los procesos de cambio.

5) Perseverar en el proceso. Quien persevera no se estaciona, sino que siempre va más allá, parte hacia una meta y pone su voluntad e inteligencia al servicio de ella. Quien persevera tiene la posibilidad de comprobar los progresos. Los progresos en la vida personal no se mide tanto por la cantidad como por la calidad. Nada en el mundo puede reemplazar la perseverancia. Sin perseverancia no se logra la primera conquista: el cambio personal.

4. La Mediación Familiar y la agencia del cambio de la pareja. El papel del mediador

Pudiéramos definir Mediación Familiar (MF) como un modo de negociar el cambio que se opera en la separación matrimonial. La separación no es una determinación estrictamente individual que afecta a dos individuos particulares. Es una determinación con resonancias e implicaciones en la vida de terceros comenzando por los propios hijos y terminando en el patrimonio familiar. Además, si existían reglas para ordenar la vida mientras se convivía en pareja, parece lógico que existan reglas que ordenen la separación, es decir, los efectos del cambio.

La MF es un proceso de búsqueda de acuerdos y como tal proceso tiene sus peculiaridades. En él afloran las razones y objetivos con los que la pareja impregna el proceso de separación; afloran los ritmos del cambio, con los que cada miembro de la pareja marca el proceso de separación, y los intereses y resistencias al cambio.

El panorama de cambio que acaece en el proceso mediador es bien interesante y complejo por lo que el mediador ha de conocerlo y manejarlo para no verse atrapado en él.

Desde la perspectiva de la agencia del cambio que se produce en toda separación, se puede concretar el papel del mediador en los siguientes puntos:

1. Observar los objetivos explícitos y detectar sobre todo los implícitos de la separación y el ritmo que cada miembro de la pareja le da al cambio. Son objetivos y ritmos distintos y a veces contrapuestos. El miembro de la pareja que propone la separación tiene objetivos y ritmos bien distintos al otro miembro. Todo ello genera dificultades para ordenar los cambios a través de los acuerdos. El mediador ha de redefinir tales dificultades contextualizándolas en el escenario de objetivos y ritmos desiguales presentes en el proceso de cambio.

2. Ayudar a definir y a contextualizar las resistencias al cambio, de las que hablábamos en puntos anteriores.

3. Situar el diálogo entre las partes en el proceso de búsqueda de alternativas para que no se paralice el cambio o no bloqueen los caminos del mismo, sobre todo en todo lo referente a los hijos.

4. Ayudar a relacionar los acuerdos que se van tomando con los procesos de cambio que los hijos van a experimentar, teniendo en cuenta las edades y la adaptación a los cambios. Ellos también tienen su propio ritmo, sus resistencias y estrategias frente al cambio de sus padres.

5. Introducir un mensaje positivo en el proceso negociador, encaminado a respetar los procesos de cambio de la pareja, y a que se tome en las propias manos el liderazgo del cambio.

6. Evaluar desde la perspectiva del cambio y en la etapa previa a la aceptación del proceso mediador, cuáles son las condiciones y posicionamientos que los miembros de la pareja tienen frente a la separación como experiencia de cambio importante en sus vidas. A muchas parejas el cambio de la separación les coge con escasa consistencia personal y a otras les provocan una gran desorientación. Esta observación y evaluación previa en clave de cambio será muy útil para ejercer bien el papel de mediador.

5. Conclusiones

El presente estudio nos permite ofrecer tres conclusiones:

1. La separación matrimonial o de pareja es una decisión que genera importantes cambios tanto en la vida de sus integrantes como en la de los hijos. Los cambios que produce tal decisión son tan profundos a veces y desconcertantes otras, que generan resistencias y desorientación, lo que dificulta el proceso de llegar a los acuerdos que persigue la MF.

2. La MF no es terapia en el sentido estricto del término, pero no por ello deja de ser terapéutica. El efecto terapéutico y sanador de cara a cómo afrontar el futuro de las relaciones parentales será mayor, cuanto mejor controle el mediador familiar la fuerza del cambio, que subyace en todo el proceso mediador y devuelva a las partes implicadas el control de su propio cambio.

3. La evaluación que se haga de los efectos de la Mediación Familiar debe tener en cuenta en qué medida las partes implicadas en el proceso logran, a través de los acuerdos pactados, reorientar la nueva forma de vivir y ejercer las funciones parentales en los nuevos escenarios.

BIBLIOGRAFÍA

- Campo, S. del (1980): *El ciclo vital de la familia española*. Madrid, Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.
- Cubeiro, J. C. (2001): *La sensación de fluidez. Desarrollo del liderazgo en todos los sentidos*. Madrid, Prentice Hall.
- Gil Calvo, E. (2001): *Nacidos para cambiar. Cómo construimos nuestras biografías*. Madrid, Taurus.
- Goñizabala, J. (1999): *El cambio son personas*. Madrid, Díaz de Santos, p. 275.
- Machargo, J. (1991): *El profesor y el autoconcepto de sus alumnos*. Madrid, Escuela Española.
- Macionis, J. - Ken Plumer (1999): *Sociología*. Madrid, Prentice Hall, p. 640.
- Rocher, G. (1977): *Introducción a la sociología general*. Barcelona, Herder.
- Spencer, J. (2001): *¿Quién se ha llevado mi queso? Cómo adaptarnos a un mundo en constante cambio*. Barcelona, Ediciones Urano.