**Adaptabilidad –Proyecto 40 Retos**

El éxito de la aplicación inicial y el mantenimiento continuo de las mejoras de los procesos requiere superar la resistencia al cambio.

La gestión de la resistencia al cambio y la adaptabilidad se suele tratar en la formación, pero un problema de aprendizaje primordial al que se enfrentan la mayoría de las organizaciones es la falta de compromiso y motivación en la formación basada en conferencias. Mediante el uso de simulaciones, ejercicios o juegos, los profesionales pueden dinamizar sus entornos de aprendizaje y mejorar la retención de conocimientos, las aptitudes y las aplicaciones. Esto hará que los miembros de la audiencia interactúen entre sí y con el contenido

Los juegos son una gran manera de ilustrar los conceptos de enseñanza por varias razones. En primer lugar, los juegos son intrínsecamente motivadores. Estar de pie y moverse también proporciona variedad y puede salvar a una larga clase del aburrimiento. Por último, las actividades tradicionales de clase se dirigen a los estudiantes visuales y a veces a los auditivos, pero los estudiantes quinesiológicos se benefician de más actividades físicas. En general, los juegos pueden ser una adición divertida y útil a la clase.

Los dos ejercicios y juegos siguientes se diseñaron para aumentar la comprensión de los participantes de las barreras emocionales que forman parte de la resistencia y de la forma de afrontarlas. Además, aumentan la comprensión de los participantes sobre el apoyo necesario para mantener los cambios en su lugar.

**Juego de adaptabilidad 1: Cruza los brazos**

Duración: 5 minutos

Número de participantes: ilimitado

Materiales requeridos: ninguno

Descripción/Proceso: Para los practicantes que se enfrentan a una clase numerosa y no con mucho tiempo, este ejercicio realmente consigue el cambio. Después de la introducción del tema de la "adaptabilidad", pídale a los participantes que "crucen los brazos". Cruzar los brazos, como si estuvieran aburridos o esperando algo. Una vez que hayan completado esta tarea, pídales que "crucen los brazos hacia el otro lado", al revés de lo que acaban de hacer. Garantizo que el 90 por ciento de la clase tendrá que pensarlo para hacerlo.

**Preguntas para el debate:**

-¿Cómo se sintió cuando le pidieron que cruzara los brazos hacia el otro lado?

-¿Ha sido algo natural o has tenido que pararte a pensarlo?

-¿Te sentiste cómodo haciendo esto de forma diferente a tu proceso normal?

-¿Cuáles son algunas de las cosas que hacen que la gente se resista al cambio?

-¿Qué puede hacer para facilitar que la gente de su organización acepte los cambios?

-¿Qué tipo de apoyo es necesario para mantener los cambios?

**Notas del facilitador**

Cuando la gente cruza los brazos, lo hace de forma natural, sin siquiera pensarlo. Cuando se les pide que los doblen de la otra manera, en su mayor parte, se detienen, vuelven a doblar los brazos y luego tratan de averiguar qué brazo estaba encima, qué brazo se mueve primero y así sucesivamente. Inténtalo tú mismo y verás. Anime a los participantes a que consideren y compartan sus propias emociones personales relacionadas con la realización de cambios.

**Juego de adaptabilidad 2: Cambia tu aspecto**

Duración: 30 minutos (dependiendo del informe)

Número de participantes: parejas de dos

Materiales requeridos: ninguno

**Descripción/Proceso:** Dígale a los participantes que van a ayudar en un experimento sobre cómo hacer cambios. Asegúreles que el experimento sólo dura 30 minutos, y que no tendrán que hacer nada con lo que se sientan incómodos.

Numere a los participantes en grupos de dos y haga que cada pareja se pare frente a frente.

Pida a los participantes que determinen cuál de ellos observará y cuál hará los cambios.

Dígale al observador que estudie a su pareja de cerca porque su pareja hará algunos cambios.

A continuación, el observador de cada pareja deberá dar la espalda (o cerrar los ojos) y pedir a la otra persona que haga cinco cambios en su apariencia física. Esto podría significar mover su reloj de una muñeca a la otra, quitarse un zapato, quitarse una joya o una corbata, o quitarse las gafas. Dé a los participantes 30 segundos para completar los cambios.

Los participantes pueden mirarse de nuevo a la cara, con todos los ojos abiertos y pedir a la pareja que no hizo cambios que identifique tantos cambios como sea posible. Permita unos 30 segundos para esto.

Haga un par de rondas más de los pasos 5 a 7.

Finalmente, pida a los participantes que hagan 10 cambios en 20 segundos. Es probable que encuentre algo de resistencia en este momento. Cuando empiece a haber resistencia verbal, deténgase y pase a las preguntas de discusión.

**Preguntas para la discusión:**

- ¿Cómo se sintió cuando se le pidió que hiciera tantos cambios?

-¿Cuáles son algunas de las cosas que hacen que la gente se resista al cambio?

-Empieza con las preguntas anteriores. En algún momento, los participantes comenzarán a referirse a los cambios realizados durante el ejercicio. Cuando esto empiece a suceder, haga las siguientes preguntas:

-¿Por qué es difícil mantener los cambios una vez que se han hecho?

-¿Qué tipo de apoyo es necesario para mantener los cambios?

**Notas del Facilitador**

Al dar instrucciones para este ejercicio, obtenga el acuerdo de los participantes de que mantendrán los cambios que se hagan hasta que el ejercicio termine. Anime al grupo a pensar y compartir sus propias emociones personales relacionadas con la realización de cambios.

Algunos participantes pueden señalar que estos cambios no son como los cambios que se están haciendo en la organización. Si esto sucede, reconozca la validez de la afirmación, pero pregunte cómo estos cambios - y las reacciones de la gente a ellos - son similares.