

ADAPTACIÓN AL CAMBIO

E- Book- Formadores y Formadoras



TABLA DE CONTENIDO

01	Bienvenida	19	Resistencia al cambio
02	Historia de los actores	21	¿Cómo mejorar la adaptación al cambio?
05	Puntos de cuidado	23	Factores que no ayudan a la adaptación al cambio
08	¿Quién es Cimara Segura?	24	Beneficios de la adaptación al cambio
10	Historia	26	Pausa activa
12	Encuadre conceptual	27	Dinámica
13	¿Por qué adaptarse a los cambios?	31	Recursos recomendados
14	Etapas del cambio	33	Glosario
16	¿Cómo es la adaptación al cambio en las organizaciones?	37	Agradecimientos
40	Referencias		



Bienvenida

Este E-book es un recurso metodológico para los facilitadores y las facilitadoras del proyecto CIMA el cual permitirá tener de primera mano las memorias de los temas aprendidos en los webinars, pretendiendo así, que puedan acceder al conocimiento de manera asincrónica. En esta guía pueden encontrar técnicas, herramientas y tips sobre cómo abordar el tema.

¡Permítete disfrutarlo!

- *Saludo y presentación del facilitador o la facilitadora:* hacer una breve presentación donde incluya su nombre, profesión, a qué se dedica y qué es lo que más disfruta hacer.
- *Presentación de las participantes:* deberá indicar a las participantes del encuentro que realicen una breve presentación donde incluyan (nombre, edad, qué es lo que más disfruta hacer). Disponer de 3 a 5 minutos por participante.

A continuación, se dará a conocer la historia de las dos entidades encargadas de realizar estos encuentros.



Historia de actores

Tiempo estimado: 5 minutos.

Cubo Social

Cubo Social es una consultoría social que tiene como principal propósito medir y potenciar el impacto de organizaciones latinoamericanas. Trabajamos en sinergia para diseñar, construir y operar modelos, métodos y herramientas que permitan a cada organización alcanzar su pleno potencial de impacto.

Sus principales servicios son:

- Evaluación del impacto social de programas y proyectos.
- Promoción de tendencias sociales como salud mental y diversidad e inclusión empresarial.
- Fortalecimiento de los emprendedores (individuo).
- Fortalecimiento del emprendimiento (organización).



¡Junt@s somos más fuertes!



03

The Trust for the Américas

The Trust for the Américas es una Organización sin fines de lucro afiliada a la Organización de Estados Americanos (OEA) cuya misión es promover alianzas para la inclusión económica y social en las Américas. Establecida en 1997, The Trust fue creado para la participación del sector público, el sector privado y las iniciativas de la sociedad civil en el desarrollo social y económico en América Latina y el Caribe.

Las iniciativas de la organización mejoran el acceso de las comunidades a oportunidades económicas, mejor seguridad ciudadana y oportunidades para la expresión democrática y la gobernabilidad. The Trust for the Américas ofrece a las organizaciones locales asociadas, instrumentos de capacitación, servicios, productos y asistencia técnica para servir mejor a las comunidades vulnerables de la región.

Después de conocer la historia de Cubo Social y de The Trust for the Américas, es importante que leer el siguiente punto de cuidado al momento de presentar el tema principal.

04

Puntos de cuidado al momento de hablar o presentar el tema

- Señalar prácticas como adecuadas o inadecuadas.
- Lenguaje no asertivo.

Ahora, se abordará el tema principal desde un encuadre conceptual, comencemos con unas preguntas a las participantes para saber qué conocimiento tienen del tema.





07

Pero antes, conozcamos ¿quién es Cimara Segura?

Cimara Segura es una mujer mexicana, se reconoce así misma como perseverante y fuerte, ha desempeñado posiciones de liderazgo a lo largo de su trayectoria comunitaria y académica, es por esto, que quiere utilizar su habilidad social para ser un referente de cuidado, confianza y gestión con otras mujeres que lo necesiten. Su pañoleta es sinónimo de lucha y su chamarra es una capa de heroína para acompañar la lucha de otras mujeres.

08



Historia

Paulina es una chica indígena que hace poco cambio de empleo, comenzó a trabajar en una empresa de recursos humanos donde su principal función es capacitar a los nuevos empleados.

Paulina se siente asustada y con mucho miedo de ser discriminada, aún no conoce a sus compañeros de trabajo y siente que no será capaz de realizar bien sus funciones y tareas asignadas, siente que no rinde igual que en su empleo anterior, donde sólo estaba encargada de la documentación y el área de archivo, ella se pasaba el tiempo haciendo comparaciones de las funciones y responsabilidades actuales y las antiguas, muy desanimada piensa que no será capaz de asumir este nuevo reto.

Paulina, aún con miedo, se da la oportunidad de conocer más sobre su nuevo cargo y los compañeros de trabajo, ella empieza a liberar la ansiedad que está sintiendo todos los días, comienza por acercarse más a sus compañeros y resolver dudas que desde un inicio tenía, pero por pena no las hacía para no quedar mal o ser discriminada, aceptando que tenía vacíos de información los cuales debía llenar para sentir más confianza en su quehacer, Paulina se fue soltando y disfrutando de su proceso y dejó de comparar su anterior empleo y comenzó a enfocarse en aprender, poner de su parte para desempeñar de la mejor manera sus funciones y a valorar su propio esfuerzo.

Nunca fue discriminada, al contrario, sus compañeros la incluían en los espacios de esparcimiento y le brindaron su ayuda siempre que Paulina lo necesitaba.

Ronda de preguntas:

Tiempo estimado: 8 minutos.

Preguntar a las participantes:

- *¿Qué te imaginas cuándo hablamos de adaptación al cambio?*
- *¿Por qué deberíamos adaptarnos a los cambios?*

Recupera las respuestas en una pizarra, papel, o en un dispositivo digital y las presenta al grupo.

Las participantes debaten sobre esas respuestas.

Dar las gracias por la participación a esa actividad inicial.

Recupera una o dos de las respuestas más acertadas y continuar con el encuadre conceptual en donde, de forma clara, se abordará el tema principal de la sesión.



Encuadre conceptual

Tiempo estimado: 20 minutos.

Capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando, si fuera necesario, la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios en el medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí. Esta competencia hace referencia a la versatilidad en el comportamiento, en la emisión de conductas adaptativas y no tanto a los cambios de tipo cognitivos o en los sistemas de valores, expectativas y/o creencias del sujeto (UCA, 2017).

En palabras más simples, la capacidad de adaptación al cambio es necesaria para asumir diversas alteraciones relacionadas con las rutinas a las cuales se está acostumbrado, no ofrecer resistencia y **aceptar hacer las cosas de otra manera si las circunstancias así lo ameritan.**

¿Por qué adaptarse a los cambios?

Tiempo estimado: 10 minutos.

Hoy en día la adaptabilidad al mundo es un proceso para adecuarse a las diferentes situaciones, las personas deberían acomodarse a los cambios que se realizan en su entorno, esta es una habilidad que debe crearse y modificarse al intentar involucrarse en lo que nos rodea.

Pero para abordar un cambio y adaptarse a él, se debe tener un conocimiento previo de esas habilidades propias que pueden ayudar a crear fortalezas, reconocer las debilidades, entender cómo repercute en mí el cambio y qué impacto genera. Los cambios se dan de forma constante en la vida y en ocasiones no se tiene elección, pero sí se puede ayudar con la adaptación, por ende, es importante estar atentos a dichos cambios que van sucediendo y buscar las herramientas necesarias para hacerle frente de la mejor manera.

“Las especies que sobreviven no son las más fuertes, ni las más rápidas, ni las más inteligentes; sino aquellas que se adaptan mejor al cambio”.

-Charles Darwin.

Etapas del cambio

Las personas empáticas son sensibles y entienden los sentimientos de los demás.

Muchos de los cambios que están ocurriendo en cada individuo, exigen actitudes y planteamientos nuevos, no es pertinente dejar que las cosas sucedan y no ser conscientes de ellas ya que con el paso del tiempo podrían crear inseguridades para las decisiones y cambios que se vengan.

Negación: es la etapa que se caracteriza por evaluar negativamente lo realizado, tener que asumir nuevas tareas o enfrentarse a situaciones fuera de la zona de confort, donde la persona experimenta altos grados de ansiedad y muestra dificultad para adaptarse.

Resistencia: es la etapa donde la persona evita tener contacto con el nuevo entorno y se aferra a los antiguos procesos y creencias. Pero, si cuentan con el acompañamiento necesario, puede comenzar a realizar, por pequeñas valoraciones, ventajas y desventajas del cambio.

Exploración: en esta etapa aumenta el impacto del cambio y empieza un camino de conocimiento en profunda mejora a nivel individual, a explorar lo que el cambio realmente conlleva, aumentando la aceptación.



Aceptación: es la etapa donde existe mayor apertura y disposición, lo que permite que reconozcan y acepten el cambio paulatinamente.

De acuerdo a las etapas anteriores del cambio, se puede entender que todas las personas estamos expuestas a someternos a cambios, cuando vivimos cada etapa del proceso, somos conscientes que con las habilidades y actitud de cada persona se puede sobrellevar el cambio de la mejor manera, aumentando las posibilidades de éxito y productividad en todos los ámbitos de la vida.

El cambio viene acompañado de las etapas mencionadas y no quiere decir que sea un proceso lineal para todas las personas, puesto que cada persona puede asumir estas etapas en un orden diferente, pero sí es importante vivir todas las etapas, pues esto representa un crecimiento personal, social y hasta organizacional.



Es necesario resaltar que los cambios significan acercarse a algo nuevo, a eso que puede ser desconocido y que, por ende, lleguen un sin fin de emociones, pero al ir explorando el cambio se pueden controlar las emociones y adaptarse a la nueva realidad. Todo individuo posee una serie de capacidades que le permiten dar frente a las diferentes situaciones que se le presentan a lo largo de la vida y que son importantes para adaptarse al medio, esas pequeñas situaciones o cambios que hacen que la reacción de cada persona represente diversidad de variaciones que pueden surgir de manera inmediata o también a largo plazo.

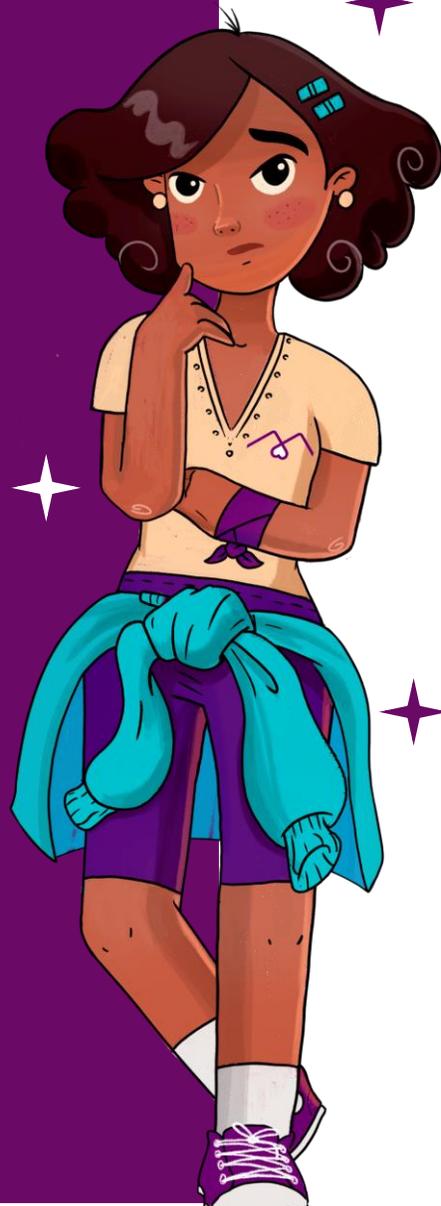
¿Cómo es la adaptación al cambio en las organizaciones?

En la actualidad las organizaciones constantemente generan cambios, lo que provoca diversas situaciones a las que se enfrentan los empleados en función a sus responsabilidades; lo que puede generar un sin número de actitudes frente a los mismos, causando inconformidad, estrés y hasta una adaptabilidad inadecuada.



Un entorno empresarial debe ser dinámico porque está sujeto a cambios constantes, al igual que en una institución, sociedad o carrera. Por esta razón, las organizaciones se ven obligadas a capacitar al personal y desarrollar las habilidades como clave principal que les permita hacer las actividades en plenitud y estén dirigidas correctamente con la alineación de la filosofía y cultura de una empresa, conjuntamente con la misión, visión y valores que maneja una organización, orientada a un desarrollo integral al momento de brindar una excelente (Rosa, 2018).

En relación a lo anterior, las empresas deben crear programas enfocados al desarrollo integral de las habilidades de sus colaboradores, tener espacios y personal idóneo para el acompañamiento donde faciliten el proceso de adaptación ante los diferentes procesos y cambios organizacionales; esto con el fin de que los colaboradores puedan desenvolverse de una manera ágil y eficaz en relación a sus funciones y cargos específicos. La adaptación al cambio es una clave para que todas las organizaciones tengan éxito, ya que, si no cuentan con las herramientas necesarias para poder manejar las diferentes situaciones que se puedan presentar con los empleados al aplicar dichos cambios, estos podrían sufrir inconformidades, generar desconfianza, bloqueos para realizar sus funciones, desertar e implicaría baja productividad para la organización.



“El cambio se produce como sigue: si se cambia en conocimientos, capacidades, interacciones y actitudes de los miembros, si hay mejora en la comunicación, el comportamiento del grupo, las capacidades del liderazgo, las relaciones de poder y la cultura organizacional, estaremos frente a un enfoque conductual” (R., 2002).

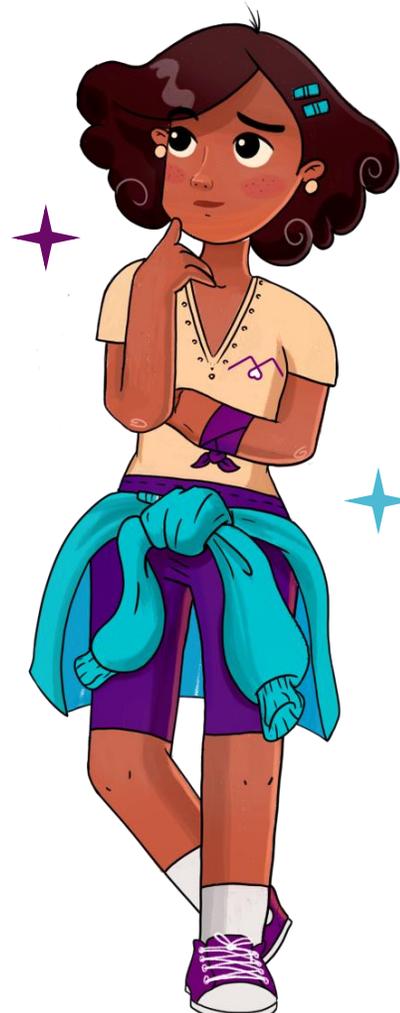
El cambio en las organizaciones es uno de los procesos que se da con más frecuencia, pero la manera en cómo las organizaciones determinan el proceder y, en gran medida, cómo los colaboradores se suman a todas las modificaciones que se realizan y cómo estos interactúan con el deseo de saber sobre los cambios, cómo involucrarse y ser parte de ellos. El cambio en las organizaciones no sólo se da por las asignaciones de cargos, sino que también, se pueden presentar por nuevas tecnologías, temas de productividad y hasta la misma economía de la empresa, en muchas ocasiones los ensayos y errores crean inestabilidad emocional entre los integrantes del área por ello adaptarse a los tiempos y nuevas herramientas ponen en la mira el poder del liderazgo.

En la adaptación a los cambios, para la mayoría de los casos, existen dudas e incertidumbres por lo que pueda pasar, por lo que es clave fundamental el papel de los líderes dentro de los equipos de trabajo, una persona que tenga la capacidad de comunicar, intervenir, tomar decisiones, una persona que tenga la capacidad de pensar cómo esos cambios pueden afectar de forma positiva o negativa a los colaboradores, disminuyendo así el grado de ansiedad y crear un ambiente seguro de trabajo.

Resistencia al cambio

Es normal la resistencia al cambio, de hecho, es lo esperado en la mayoría de situaciones, piensa en cualquier situación e imagina cómo es que te saquen de tu zona de comodidad sin haber pensado en tu decisión, sería raro pensar en que todo el mundo siempre está de acuerdo con los cambios que se presentan de forma individual, grupal o global. Bajo esa premisa, la resistencia al cambio son todas aquellas situaciones en las cuales se deben modificar rutinas, hábitos, cambios de empleo pero que se niegan a realizarse o que generalmente forman mucha dificultad a enfrentarse a cosas nuevas o diferentes.

La resistencia al cambio no siempre es mala, de hecho, puede traer consigo momentos de esparcimiento y colaboración para fomentar espacios de diálogo, creación de ideas, cambios saludables con ideas de tomar mejores decisiones.



Como Víctor (2012) nos indica en su artículo, existen diferentes tipos de resistencia, la individual y la organizacional. Desde la individual habla de los hábitos, las percepciones, personalidades y necesidades de cada uno, también menciona los factores económicos y de seguridad; al hablar de la organizacional hace mención a esas doctrinas y organizaciones conservadoras, a esas instituciones que existen para abrir las mentes y desafiar la mayoría de sistemas.

A menudo, se resiste al cambio, y no se da cuenta de que el cambio en sí mismo es constante.

Incluso si te resistes o lo evitas, entrará en tu vida de la misma manera. Cuando tú mismo inicias el cambio, es bastante fácil adaptarse a él, ya que es un cambio deseado.

“La inteligencia es la habilidad de adaptarse a los cambios”

- Stephen Hawking.

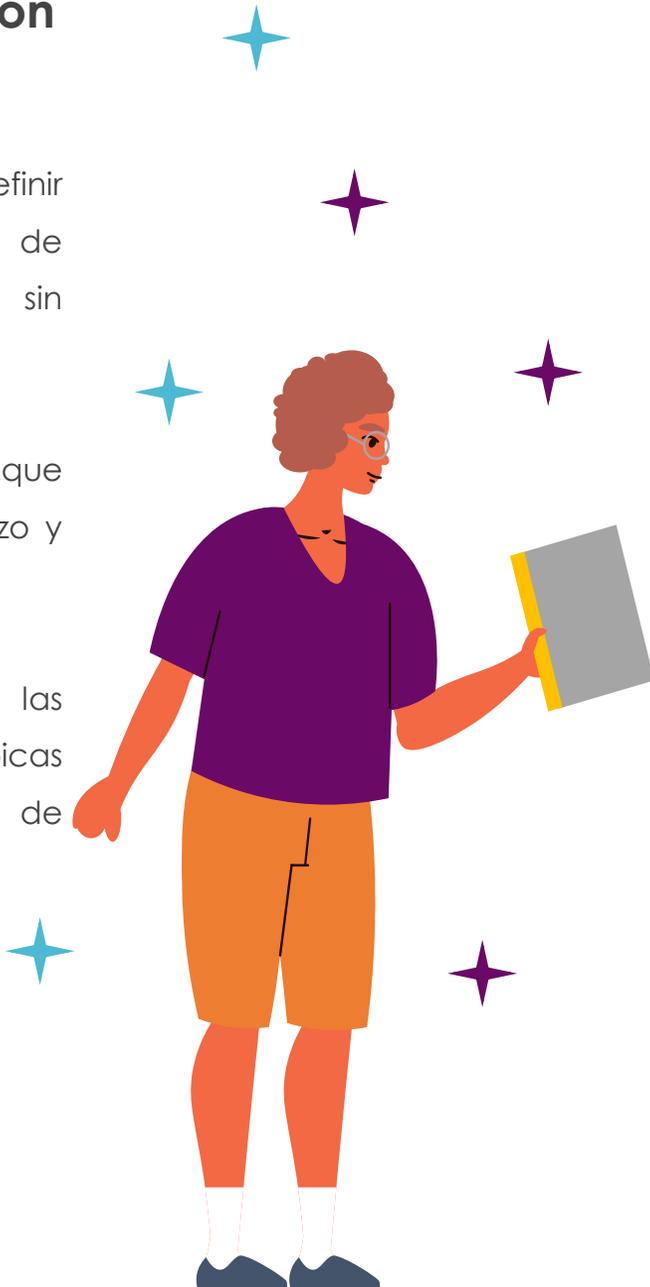
¿Cómo mejorar la adaptación al cambio?

- Intenta identificar y conocer el nuevo escenario a través del manejo de información clave, que permita identificar las dinámicas que se mantienen y las que cambiarán.
- Visualizar las nuevas condiciones y actuar de manera concordante con ellas.
- Tener muy en cuenta el factor tiempo, ya que el tiempo debe considerarse como un bien precioso que no se puede desperdiciar.
- Establecer que el aprendizaje continuo y el cambio constante son parte de la normalidad.



Factores que no ayudan a la adaptación a los cambios

- **Falta de información:** existe cuando faltan temas por definir y cuesta preguntar por ellos, entonces, por falta de información se crean un montón de preguntas sin respuestas lo que genera desconfianza y miedo.
- **Todo es bueno:** esto pasa cuando se tiene el ideal de que todo es bueno, maravilloso, que implica poco esfuerzo y sólo tiene beneficios.
- **Limitaciones:** el pensar negativamente frente a las diferentes situaciones o cambios en la vida, son las típicas afirmaciones que se repiten y se pueden calificar de manera pésima.



Beneficios que trae la adaptación al cambio

- Crecimiento personal
- Puedes ser más flexible
- Hay mejoras en tú vida
- Puedes identificar esos valores de vida
- Tienes más fuerza
- Hay progreso
- Nuevas oportunidades
- Mejorar rutinas.



Pausa activa

Tiempo estimado: 10 minutos.

A continuación, para pasar al siguiente momento del encuentro puedes realizar una pausa activa corta, la cual, ayudará a activar los sentidos y la atención de las participantes.

Puedes utilizar una estrategia propia o puedes buscar en internet una actividad que te haga sentir cómodo/a para explicar y que también te active.

Recomendación: realizar ejercicios de estiramiento, siguiendo las indicaciones de la imagen.



Dinámica

A continuación, te proponemos diferentes actividades, puedes realizar aquella con la que sientas más afinidad.

Actividad 1

Tiempo estimado: 15 minutos.

Aprende de tus errores (y de tus éxitos)

Esta actividad consiste en que tienes que ser más consciente de ti mismo y estar dispuesto a criticarte de forma sincera y constructiva. Dirige tu atención a cosas que no estén funcionando, busca nuevas alternativas, piensa en positivo y aprende de los pequeños errores.

Registra tu día a día: imagina una forma de diario donde tú puedes registrar y comprender tus estados emocionales.

Identifica errores: no lo tomes a mal, parecerá que el ejercicio quiere que bajes tú autoestima y no es así, al registrar tus errores podrás evidenciar una herramienta súper poderosa para tu crecimiento.

Amate y date amor: al analizar lo errores, en el ítem pasado, puede que tengas encuentros emocionales fuertes, así que asegúrate de equilibrar lo negativo con todo lo positivo que tienes. Realiza ese seguimiento de tus pequeños logros.

Lista de agradecimiento y tareas: piensa en esas cosas que merecen ser agradecidas y crea una lista de tareas para sumar más a los pequeños logros.

Actividad 2

Tiempo estimado: 15 minutos.

Paso a paso:

- **Ver el video:** adaptación al cambio.

Duración: 2:16 minutos.

Fuente: YouTube.



- Preguntar a las participantes: *¿Cuál ha sido el cambio más significativo para cada una?*
- Invitar a las participantes a hacer un dibujo. En una hoja de cuaderno, se hace una línea en el centro y en la parte superior izquierda escribir **Antes** y en la parte superior derecha escribir **Después**.

Ejemplo:

Antes	Después

Antes: van a dibujar cómo estaban mientras sucedía el cambio.

Después: van a dibujar cómo se sintieron cuando se adaptaron al cambio.

Preguntar a las participantes por sus aprendizajes.



Recursos recomendado

- **Libro:**

Título: ¿Quién se ha llevado mi queso?

Autor: Spencer Johnson.

Resumen: este libro nos enseña que dirigir consiste, paradójicamente, en servir a los demás porque un buen líder está pendiente de su equipo para atender a sus legítimas necesidades, ayudarles a cumplir sus aspiraciones y aprovechar sus capacidades al máximo.

Enlace:



- **Podcast:**

Título: La adaptación al cambio.

Autor: El Poder del Rosa.

Descripción: escucharás las etapas del cambio y tips de como adaptarnos a los cambios, ejemplos, experiencias y preguntas alrededor del tema.

Duración: 8 minutos.

Plataforma: Spotify.



- **Película**

Título: Diecisiete.

Autor: Daniel Sánchez Arévalo.

Sinopsis: Héctor es un joven de 17 años que está interno en un centro de menores. Asocial y poco comunicativo, no se relaciona con nadie, hasta que decide participar en una terapia con perros. Allí, el chico establece un vínculo especial con una perra, a la que llama Oveja.

Disponible: Netflix.



Glosario

A continuación, encontrarás una pequeña sopa de letras donde deberás buscar palabras claves:

D	C	E	X	P	L	O	R	A	C	I	O	N	I
A	N	O	I	C	A	G	E	N	P	A	L	C	M
D	N	O	I	C	A	T	P	A	D	A	I	I	A
I	N	O	I	C	E	R	T	N	I	M	C	S	I
L	C	T	A	C	T	I	T	U	D	Q	I	E	C
I	P	A	F	X	A	I	L	I	M	A	F	N	N
B	Z	M	M	E	Z	Z	X	P	Ñ	L	I	O	E
I	P	I	X	B	L	X	I	W	B	D	D	I	T
X	Ñ	G	U	C	I	I	Ñ	N	V	I	W	C	S
E	D	O	H	R	Y	O	C	Y	A	X	P	O	I
L	X	S	E	A	M	Z	I	I	M	G	Ñ	M	S
F	Q	S	Z	Ñ	V	Y	U	X	D	B	R	E	E
C	O	M	P	A	Ñ	E	R	O	S	A	S	O	R
W	O	P	O	R	T	U	N	I	D	A	D	E	S
A	C	E	P	T	A	C	I	O	N	X	E	P	L

- Cambio: dar o recibir una cosa por otra que la sustituya.
- Organización: poner orden.
- Familia: grupo de personas emparentadas entre sí.
- Compañeros: persona que acompaña a otra.
- Emociones: conmoción afectiva de carácter intenso.
- Amigos: que tiene amistad.
- Difícil: que no se logra, ejecuta o entiende sin mucho trabajo.
- Adaptación: acomodación o ajuste de una cosa a otra.
- Felicidad: estado de ánimo del que disfruta de lo que desea.



- **Actitud:** manifiesta disposición del ánimo.
- **Flexibilidad:** facilidad para acomodarse a distintas situaciones o a las propuestas de otros.
- **Fuerza:** toda causa capaz de modificar el estado de reposo o de movimiento de un cuerpo.
- **Progreso:** mejora, adelanto, en especial referido al adelanto cultural y técnico de una sociedad.

- **Oportunidades:** momento propicio para algo.
- **Negación:** respuesta negativa a una solicitud o pretensión.
- **Resistencia:** aguantar, soportar
- **Exploración:** reconocimiento minucioso de algo.
- **Aceptación:** recibimiento de forma voluntaria de una cosa.



Agradecimientos

Agradecemos a los facilitadores y facilitadoras de **CIMA** por creer en el fortalecimiento de capacidades, por su disposición para nutrir su conocimiento en temas de habilidades para la vida que finalmente repercutirán en potenciar mujeres beneficiarias del proyecto.



“Lo maravilloso de aprender algo,
es que nadie puede
arrebatárnoslo”.

- B. B. King (1925-2015).



Referencias

R., C. A. (2002). CUATRO PREGUNTAS PARA INICIARSE EN CAMBIO. Revista Colombiana de Psicología.

Rosa, A. E. (2018). ADAPTABILIDAD Y PROCESO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL. QUETZALTENANGO.

UCA. (05 de 2017). Obtenido de <https://sap.uca.es/wp-content/uploads/2017/05/Adaptaci%C3%B3n-al-cambio-o-nuevas-situaciones.pdf?u>

Victor, A. M. (26 de Abril de 2012). Resistencia al cambio. Por qué se da y cómo gestionarla. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/resistencia-al-cambio-porque-se-da-y-como-gestionarla/>