



MICRO TASKS



S4B

Nota para el usuario: Después de familiarizarse con cada píldora de vídeo, el usuario tendrá la oportunidad de realizar varias tareas/actividades/juegos para practicar y seguir desarrollando la habilidad respectiva.

HABILIDAD

ADAPTABILIDAD

MICRO TAREA NUMERO 3

01 ¿Cuales son los objetivos de esta tarea?



Aceptar lo que no se puede cambiar

Una de las cosas que suelen decir las personas con altos niveles de adaptabilidad es que aceptan lo que no se puede cambiar y sólo se preocupan por lo que pueden cambiar ellas mismas..

02 ¿Que aprenderan los profesores?



Los profesores aprenderán Estrategias para superar la resistencia al cambio. Aprenderán a realizar una tarea que les ayudará a analizar las fuerzas que se resisten al cambio y las fuerzas que ayudan al cambio.

03 Tareas y proceso



Obstáculos al cambio

Existen varios bloqueos o barreras que pueden obstaculizar el proceso de adaptabilidad al cambio.

1. Defina el problema de cambio actual con la mayor precisión posible, incluidos los puntos fuertes y débiles y la situación ideal.
2. Enumere todas las fuerzas "de ayuda" y "de resistencia". Pueden estar relacionadas con las personas, la situación económica, el tiempo, los recursos, el entorno externo o la cultura organizativa, o incluso con otras cuestiones.
3. Clasifíquelas por orden de fuerza de influencia. Puede utilizar una escala del 1 al 10, por ejemplo, u optar por una clasificación más sencilla de Fuerte, Media o Débil, pero asegúrese de pensar en ellas en términos relativos.
4. Dibuja un diagrama de campo de fuerzas, con las fuerzas de ayuda en un lado y las fuerzas de resistencia en el otro. Para cada fuerza, dibuja una flecha cuya longitud o grosor indique su fuerza. A continuación, decide si cada una de ellas es importante, muy importante o sin importancia.
5. Analiza cada fuerza. Para cada una de las fuerzas etiquetadas como importante o muy importante, estudia cómo podría reforzarse (en el caso de una fuerza de ayuda) o debilitarse (en el caso de una fuerza de resistencia).
6. Establece una línea de actuación que parezca la más adecuada para lograr el cambio deseado, incluida la identificación de recursos.
7. Finalmente, con los resultados se puede trabajar en el desarrollo de un plan de acción

