



Agencia de
Aprendizaje
a lo largo
de la vida

Habilidades Blandas

Adaptabilidad

Adaptabilidad

Aquellos profesionales capaces de abrazar nuevas responsabilidades, roles o tecnologías con facilidad, encuentran más oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

La adaptabilidad no solo les permite mantenerse relevantes en un mundo laboral en constante evolución, sino que también les brinda la capacidad de enfrentar los desafíos con confianza y determinación.

Empezar

Adaptabilidad

Como vimos en módulos anteriores, el mercado laboral en la actualidad se desarrolla en constante cambio y búsqueda de innovación. Con ese propósito, la necesidad de optimizar cada recurso es indispensable.

El trabajo en equipo nace como una solución a esa demanda y aporta un plus: la construcción de vínculos entre colegas y compañeros de trabajo.

A raíz de este constante avance, nunca podemos quedarnos quietos y es **la adaptabilidad**, la habilidad blanda que más **nos ayuda a adaptarnos a los cambios tanto en la empresa como dentro del equipo.**

Índice

1. ¿A qué llamamos “cambios”?
2. Resistencia al cambio
3. La importancia de la adaptabilidad
4. Emociones ligadas a la adaptabilidad
5. Estrategias para superar cambios
6. Autoevaluación

1. ¿A qué llamamos “cambios”?

Empezar

Identificar cambios

En el dinámico escenario del ámbito laboral, la capacidad de **identificar cambios** se presenta como un pilar fundamental para la adaptabilidad y el crecimiento profesional.

Este proceso implica no sólo estar consciente de las transformaciones que ocurren en el entorno laboral, sino también comprender su alcance y las implicaciones que pueden para uno mismo.



Cambios que podemos observar

1

Cambios en la estructura organizativa

Cambios en la jerarquía de la empresa, fusiones o adquisiciones, reorganizaciones departamentales.

2

Cambios en los procesos

Ajustes en la forma en que se realizan las tareas diarias, introducción de nuevos sistemas o herramientas.

3

Cambios en el personal

Contratación de nuevos empleados, la salida de miembros del equipo o cambios en las responsabilidades de trabajo.

4

Cambios en la tecnología

Implementación de nuevas tecnologías, actualizaciones de software o adopción de sistemas automatizados.

Cambios que podemos observar

5

Cambios en las políticas

Cambios en las leyes laborales, políticas internas de la empresa, regulaciones gubernamentales que afectan al negocio.

6

Cambios en los clientes

Cambio en las necesidades o expectativas de los clientes, la llegada de nuevos segmentos de clientes o cambios en la base de clientes.

7

Cambios en la cultura organizacional

Cambios en los valores, normas y creencias compartidas dentro de la empresa.

8

Cambios en la estrategia empresarial

Cambio en la dirección estratégica de la empresa, la entrada a nuevos mercados o la diversificación de productos.

2. Resistencia al cambio

Empezar

Resistencia al cambio

Veamos un ejemplo de resistencia al cambio y luego reflexionemos:

¿Qué postura hubieras tomado en su lugar?



[Link al video](#)

Resistencia al cambio

A menudo, en algunos equipos de trabajo aparece una **tendencia de los miembros a oponerse**, rechazar o mostrar aversión hacia los cambios propuestos dentro del equipo o la organización en su conjunto.

Esta resistencia puede manifestarse de diversas formas, como la apatía, la negatividad, la falta de compromiso o la falta de cooperación.

Veámoslo con un ejemplo

Supongamos que un equipo de desarrollo de software ha estado utilizando un método de desarrollo tradicional conocido como "cascada" durante muchos años.

En este método, el desarrollo de software avanza de manera lineal a través de etapas como análisis, diseño, implementación, pruebas y mantenimiento, con cada etapa completándose antes de pasar a la siguiente.

Sin embargo, la gerencia de la empresa decide que es hora de adoptar un enfoque más ágil para el desarrollo de software, como Scrum. Scrum es un marco de trabajo ágil que se centra en la entrega incremental y en la colaboración continua entre los miembros del equipo.

Algunos miembros del equipo de desarrollo de software pueden resistirse a este cambio por varias razones. Por ejemplo:

Veámoslo con un ejemplo

- Algunos desarrolladores pueden estar **acostumbrados** al método de cascada y pueden sentir que Scrum es demasiado diferente y desconocido.
- Algunos pueden **temer** que Scrum requiera demasiada comunicación y colaboración constante, lo que podría interrumpir su trabajo individual.
- Otros pueden **preocuparse** por la presión adicional para entregar incrementos de software en plazos más cortos, lo que podría aumentar el estrés y la carga de trabajo.

Esta resistencia al cambio puede obstaculizar la adopción exitosa de Scrum y afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo del equipo de desarrollo de software.

Entonces ¿por qué nos resistimos al cambio?

1. **Miedo a lo desconocido:** Las personas pueden sentirse inseguras o incómodas ante lo que no conocen o comprenden completamente.
2. **Comodidad con la situación actual:** Incluso si la situación actual no es ideal, las personas pueden sentirse cómodas y familiarizadas con ella. El cambio implica salir de esa zona de confort.
3. **Preocupaciones sobre el impacto personal:** Las personas pueden preocuparse por cómo afectará el cambio a su trabajo, su estabilidad laboral, su carga de trabajo, su posición, etc.
4. **Falta de confianza en el cambio:** Si las personas no tienen confianza en que el cambio sea beneficioso o efectivo, es probable que muestren resistencia hacia él.
5. **Falta de participación en el proceso de cambio:** Cuando las personas sienten que los cambios les están siendo impuestos sin tener la oportunidad de participar en el proceso de toma de decisiones, es más probable que muestren resistencia.

Es por esto que resistirse al cambio nunca es una vía adecuada ni una opción.

El cambio es inminente en este mundo de constante avance y es tarea de cada persona entrenar su habilidad de adaptabilidad para lograr adecuarse al mundo laboral actual.

3. La importancia de la adaptabilidad

Empezar

La importancia de la adaptabilidad

En los apartados previos, pudimos observar que adaptarse al cambio es una necesidad para el entorno laboral actual.

También pudimos comprender que no siempre es sencillo, ya que se ponen en juego muchos factores emocionales y psicológicos que se activan para frenar ese proceso que produce altos niveles de incertidumbre y preocupación.

Por ello, es importante conocer cómo entrenar esta habilidad:

¿Cómo entrenar la adaptabilidad?

1

Mantené una mentalidad abierta

Estar dispuesto a aceptar nuevas ideas, perspectivas y formas de hacer las cosas. Esto implica ser flexible en tus creencias y estar dispuesto a cuestionar tus suposiciones.

2

Practicá la resolución de problemas

Aprende a enfrentar desafíos y encontrar soluciones creativas y efectivas. Esto implica desarrollar habilidades de pensamiento crítico y análisis para abordar problemas de manera proactiva.

3

Desarrollá habilidades de comunicación

La comunicación efectiva es clave para adaptarse a diferentes situaciones y trabajar con personas de diferentes estilos y personalidades.

¿Cómo entrenar la adaptabilidad?

4

Buscá apoyo

No tengas miedo de pedir ayuda o consejo cuando enfrentes cambios o desafíos. Trabajar en equipo y buscar el apoyo de colegas, mentores o profesionales externos puede facilitar el proceso de adaptación.

5

Aceptá el fracaso como parte del proceso

Entendé que el fracaso es una parte natural del proceso de aprendizaje y crecimiento. Aprendé a recuperarte rápidamente de los contratiempos y a verlos como oportunidades para mejorar y crecer.

6

Fomentá la flexibilidad cognitiva

Practicá la capacidad de pensar de manera flexible y adaptarte a nuevas circunstancias y perspectivas.

4. Emociones ligadas a la adaptabilidad

Empezar

Emociones y adaptabilidad

Las **emociones** desempeñan un papel integral en la habilidad blanda de adaptabilidad, ya que **influyen en muchas habilidades que interfieren en nuestra capacidad de ser flexibles** frente a los cambios.

Algunas de ellas son: la resiliencia emocional, la ansiedad, la autoconfianza y la motivación intrínseca.

Las personas **emocionalmente inteligentes** tienden a ser **más adaptables** y capaces de enfrentar los desafíos y cambios en su entorno con mayor eficacia.



Emociones que favorecen la adaptabilidad

Emociones	Descripción
Ansiedad	Puede surgir cuando nos enfrentamos a situaciones nuevas o cambios inesperados. Aunque puede ser incómoda, una dosis saludable de ansiedad puede motivarnos a prepararnos mejor y a tomar medidas para adaptarnos a las nuevas circunstancias.
Confianza	La confianza en uno mismo y en nuestras habilidades puede ayudarnos a afrontar los desafíos con una actitud positiva y proactiva. La confianza en nuestra capacidad para manejar situaciones nuevas nos hace más adaptables.
Resiliencia emocional	Es la capacidad de recuperarse rápidamente de contratiempos o adversidades. Ser capaz de mantenerse firme frente a los desafíos y recuperarse de los contratiempos es fundamental para la adaptabilidad.
Motivación	La motivación intrínseca, es decir, el impulso interno para alcanzar objetivos personales y profesionales, puede ayudarnos a mantenernos enfocados y comprometidos incluso cuando enfrentamos obstáculos y cambios.

Emociones y adaptabilidad

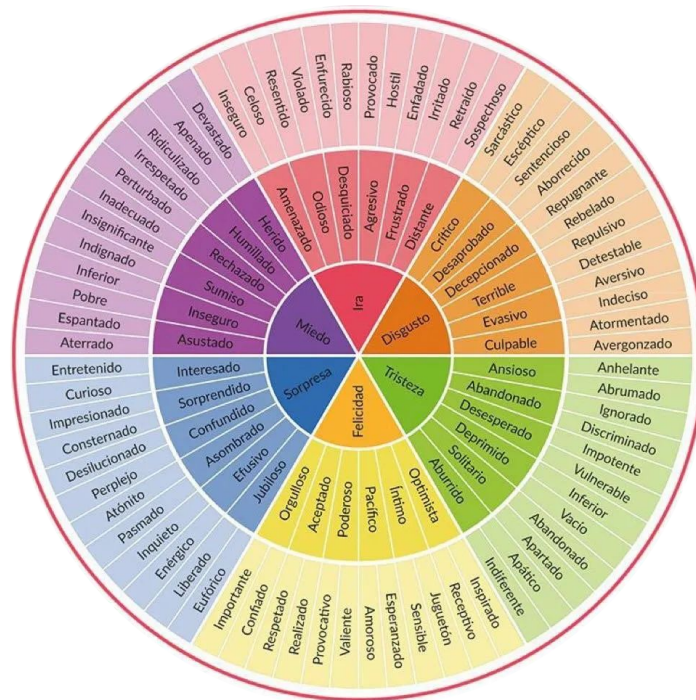
Es importante **identificar y comprender nuestras propias emociones** y cómo estas afectan nuestra capacidad de adaptación.

Esto implica identificar y reconocer las emociones que experimentamos en diferentes situaciones y cómo estas influyen en nuestras respuestas y decisiones.



¿Cómo te sentís hoy?

- ¿Qué siento en mi cuerpo? ¿Dónde se manifiesta físicamente esta emoción?
- ¿Qué palabra(s) utilizaría para describir mi(s) emoción(es)?
- ¿Hay algo que ocurra a mi alrededor que esté relacionado con la emoción?
- ¿Cuándo empecé a sentir esta emoción?
- ¿Cómo cambia este sentimiento a medida que pasa el tiempo?
- ¿Qué puedo hacer para que esta emoción se adapte mejor a mi contexto?



[Link para ver la imagen ampliada](#)

5. Estrategias para superar cambios

Empezar

¿Cómo entrenar la adaptabilidad?



Buscar apoyo entre compañeros

Compartir experiencias y preocupaciones con colegas que estén pasando por situaciones similares puede ser reconfortante y puede proporcionar perspectivas útiles sobre cómo manejar los cambios.



Desarrollar habilidades de resiliencia

Cultivar la capacidad de recuperación emocional y mental para hacer frente a los desafíos que surgen con el cambio. Esto puede implicar practicar técnicas de manejo del estrés, como la respiración consciente o la meditación, y buscar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.



Mantener una mentalidad abierta

Estar dispuesto a aceptar y aprender de los cambios en lugar de resistirse a ellos. Mantener una mentalidad abierta permite al equipo adaptarse más fácilmente a nuevas formas de trabajo.

¿Cómo entrenar la adaptabilidad?



Buscar claridad y comprensión

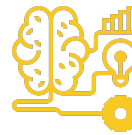
Buscar información clara y comprensible sobre los cambios que se están produciendo.

Ejemplo: hacer preguntas a los supervisores o recursos humanos para obtener claridad sobre los cambios y sus implicaciones.



Comunicar sugerencias

Expresar abiertamente inquietudes y sugerencias. La retroalimentación constructiva puede ayudar a mejorar la experiencia del equipo durante períodos de cambio.



Buscar oportunidades de aprendizaje

Ver los cambios como oportunidades para adquirir nuevas habilidades y experiencias que pueden ser beneficiosas tanto a nivel personal como profesional.

Por ejemplo: participar en programas de capacitación ofrecidos por la empresa.

Reflexión final

Miremos el
siguiente video:



[Link al video](#)

Reflexión final

Cambiar una actitud, sólo una actitud, puede desembocar en una bola de nieve de cambios que nos traigan mejores experiencias.

El miedo al cambio siempre está, lo importante es no quedarse ligado a esas emociones que detienen y buscar el modo de impulsarnos para avanzar.

6. Autoevaluación

Empezar

Respondamos

¿Cómo sueles reaccionar ante un cambio repentino en tu entorno laboral?

- a) Me estreso y me siento abrumado.*
- b) Busco entender la situación y adaptarme lo mejor posible.*
- c) Ignoro el cambio y espero a ver qué pasa.*

Siguiente

Respondamos

¿Cómo sueles reaccionar ante un cambio repentino en tu entorno laboral?

a) *Me estreso y me siento abrumado.*

b) *Busco entender la situación y adaptarme lo mejor posible.*



c) *Ignoro el cambio y espero a ver qué pasa.*

Siguiente

Respondamos

¿Cómo te sientes acerca de recibir retroalimentación constructiva sobre tu desempeño en el trabajo?

- a) Me siento amenazado y defensivo.*
- b) Me resulta indiferente, ya que no creo que la retroalimentación sea útil.*
- c) Aprecio la retroalimentación y busco mejorar en base a ella.*

Siguiente

Respondamos

¿Cómo te sientes acerca de recibir retroalimentación constructiva sobre tu desempeño en el trabajo?

a) Me siento amenazado y defensivo.

b) Me resulta indiferente, ya que no creo que la retroalimentación sea útil.

c) *Aprecio la retroalimentación y busco mejorar en base a ella.*



Siguiente

Respondamos

¿Cómo te sientes acerca de trabajar en equipos diversos con personas de diferentes antecedentes y estilos de trabajo?

a) Disfruto trabajar en equipos diversos y encuentro valioso aprender de diferentes perspectivas.

b) Me siento incómodo y tengo dificultades para trabajar con personas diferentes a mí.

c) Prefiero trabajar solo y evitar colaboraciones con personas diferentes.

Siguiente

Respondamos

¿Cómo te sientes acerca de trabajar en equipos diversos con personas de diferentes antecedentes y estilos de trabajo?

a) Disfruto trabajar en equipos diversos y encuentro valioso aprender de diferentes perspectivas.



b) Me siento incómodo y tengo dificultades para trabajar con personas diferentes a mí.

c) Prefiero trabajar solo y evitar colaboraciones con personas diferentes.

Siguiente

FELICITACIONES!

Lograste finalizar este módulo.
Esperamos que te ayude a seguir
mejorando en tu desarrollo
personal y profesional.

Te invitamos a reflexionar

1. ¿Qué aprendí?
Principales conceptos e ideas.
2. ¿Cómo lo aprendí?
Pasos seguidos para aprenderlo.
3. ¿Qué ha sido lo más fácil?
¿Y lo más difícil?
4. ¿Para qué me sirvió?
Utilidad de lo aprendido.
5. ¿En qué otras situaciones puedo aplicarlo? Extrapolación de lo aprendido a otros espacios, a la vida cotidiana, etc