



Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

Capítulo 1: Adaptabilidad y resiliencia



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Este documento ha sido creado bajo licencia Creative Commons:
Reconocimiento-No comercial-Compartir bajo la misma licencia (CC BY-NC-SA).
Este documento puede utilizarse, copiarse y divulgarse total o parcialmente siempre que se mencione su origen, no se utilice con fines comerciales y no se modifique su licencia.

Todos los derechos reservados.

Copyright 2023 ConvertYourFuture

Descargo de responsabilidad

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones expresadas son únicamente las de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA son responsables de ellas.

Información

Proyecto	Convierte tu futuro - Reconversión profesional para garantizar un futuro profesional mejor
Proyecto Nº	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Paquete de trabajo	2 - Curso en línea - Habilidades para la reconversión profesional
Fecha	30/06/2023
Tipo de documento	Manual
Idioma	Español
Editores	Eduardo Isla, Cristina Lique, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Guillaume Henri

Consorcio



Índice

Introducción	4
Objetivos de aprendizaje	4
1.1. ¿Qué son la adaptabilidad y la resiliencia?	4
1.1.1. Definición	4
1.1.2. Características	5
1.1.3. Valores	5
1.1.4. La importancia de estas competencias en la vida moderna	6
1.2. Enfoques pedagógicos	6
1.2.1. Retos / Obstáculos	6
1.2.2. El papel del educador	7
1.2.3. Características de una clase	8
1.2.4. Evaluación	8
1.3. Buenas prácticas/aplicaciones en la educación de adultos	9
Recursos sugeridos	10

Introducción

La pandemia de COVID-19 ha acelerado la reflexión en muchos sectores profesionales sobre la anticipación y prevención de las crisis económicas y su impacto en el mundo empresarial.

En un mundo en constante evolución, caracterizado por cambios rápidos e impredecibles, es esencial desarrollar habilidades de adaptabilidad y resiliencia para adaptarse eficazmente a nuevos retos y situaciones imprevistas. Las habilidades de adaptabilidad y resiliencia son cualidades que permiten a las personas adaptarse a situaciones nuevas o difíciles, reconstruirse, recuperarse de una prueba y seguir adelante a pesar de los obstáculos. Estas capacidades son cada vez más importantes en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el trabajo, donde los empresarios buscan trabajadores que puedan adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías y a los cambios del mercado. En este contexto, es por tanto crucial comprender cómo desarrollar estas capacidades para afrontar los retos del mundo moderno con confianza y resiliencia.

Veremos que las empresas y los empleados que desarrollen e integren estas competencias serán más capaces de adaptarse a entornos empresariales cambiantes. Además, estarán significativamente mejor situadas para responder y prevalecer en el mundo posterior a la COVID-19.

Objetivos de aprendizaje

- Comprender los conceptos de adaptabilidad y resiliencia
- Reconocer los distintos tipos de estrés y su repercusión en la salud general
- Darse cuenta de la importancia de las habilidades para afrontar problemas
- Descubrir cómo la resiliencia puede mejorar la capacidad de superación

1.1. ¿Qué son la adaptabilidad y la resiliencia?

1.1.1. Definición

En ciencias humanas, la resiliencia es la capacidad de un sistema dado para superar las alteraciones provocadas por uno o varios elementos perturbadores, con el fin de volver a su estado inicial normal y/o a su funcionamiento normal.

Para una organización (una empresa, un grupo de individuos, una sociedad), la resiliencia es, por tanto, la capacidad de adaptarse a las perturbaciones internas o externas.

Esta resiliencia se ve directamente favorecida en el contexto de las empresas por la necesidad de un proceso de adaptación permanente para prevenir/superar cualquier crisis o situación imprevista mediante metodologías adecuadas.

La adaptación se refiere a la capacidad de adaptarse a los cambios y aceptarlos rápidamente. En el mundo empresarial, también significa afrontar los propios miedos y errores y prepararse para aceptar nuevos retos.

Una persona adaptable es capaz de reaccionar con rapidez a los cambios de ideas, responsabilidades, expectativas, tendencias, estrategias y otros procesos de una empresa.

1.1.2. Características

En psicología, la noción de resiliencia se refiere a todos los procesos que consisten en que un individuo supere un trauma psicológico para reconstruirse. Se articula en torno a 8 etapas:

1. Defensa-protección: prepararse para los retos / anticiparse a ellos
2. Tensión de equilibrio: identificar el reto y aceptarlo (no negarlo)
3. Desafío: regular sus emociones y tomar conciencia de la prueba
4. Recuperación: cambia tu perspectiva, cuestiona el reto para ver qué puede enseñarte
5. Evaluación: evalúa los retos para poder adaptarte a ellos
6. Valorar la importancia: el significado y la trascendencia de la prueba
7. Autopositividad: confía en ti mismo

La adaptabilidad se caracteriza por la capacidad de analizar rápidamente la situación y el entorno, de escuchar y comprender diferentes puntos de vista, a veces totalmente opuestos al propio. Refleja la facilidad para aceptar nuevos retos, adoptar nuevas herramientas, comportamientos, talentos, afrontar el estrés y los momentos de crisis.

Detrás de la capacidad de adaptación de una persona hay varias habilidades que le permiten afrontar el cambio de forma positiva y proactiva:

- Capacidad de comunicación
- Habilidades interpersonales
- Capacidad para superar las dificultades
- Pensamiento creativo y estratégico
- Espíritu de equipo
- Capacidad de organización

La adaptabilidad implica un sentido de elección personal, de navegar con determinación -en lugar de dejarse llevar- por las circunstancias cambiantes. Por otro lado, la resiliencia se refiere a la capacidad de recuperarse rápidamente de las dificultades, permitiéndote salir adelante con nuevas ideas y aprendizajes aplicables al futuro. Mientras que la adaptabilidad implica ajustarse a nuevas condiciones, la resiliencia, al «recuperarse», denota la habilidad de volver a un estado anterior más positivo después de enfrentar algún reto.

1.1.3. Valores

La resiliencia permite a las personas afrontar los fracasos y aprender de ellos, superar las pruebas de la vida sin dejarse vencer y encontrar recursos dentro de sí mismas en situaciones difíciles. De este modo, ayuda a reconstruir la confianza en uno mismo y la autoestima; y desarrolla la flexibilidad y el entusiasmo ante el cambio. También permite desarrollar la creatividad gracias a la perspectiva que otorga: volver la vista atrás para ver los medios y las fuerzas utilizados para superar una situación permite darse cuenta de la importancia y la existencia de la propia creatividad.

La capacidad de superar las dificultades muestra, entre otras cosas, el vínculo directo entre resiliencia y adaptabilidad. La capacidad de evolucionar, cambiar, ajustarse y cuestionarse es cada vez más importante en el mundo actual, que cambia con rapidez y acaba de salir de la crisis mundial provocada por la pandemia de COVID-19.

He aquí dos ejemplos concretos que le ayudarán a entender la resiliencia en el trabajo:

- Un empleado que ha fracasado en un proyecto es resiliente si es capaz de aceptar este fracaso, analizarlo y comprenderlo. No se queda centrado en sus errores y es capaz de sacar conclusiones útiles para su vida profesional. Lleva a cabo el proyecto con un método o una preparación diferentes, o pasa a tareas más adaptadas a sus competencias.
- Un empleado, en conflicto con un superior o colega, es resiliente si se asegura de que el conflicto no se convierta en un obstáculo. Puede optar por discutir, apaciguar y resolver el conflicto, o pedir trabajar con otros.

1.1.4. La importancia de estas competencias en la vida moderna

Las profesiones evolucionan a gran velocidad. Algunas desaparecen, otras aparecen de la nada. Hoy en día es esencial ser capaz de aprender y formarse continuamente, mantener un ojo bien abierto sobre el mundo laboral en su totalidad, su complejidad y sus retos. La aceleración de los recursos tecnológicos y digitales y la automatización masiva son elementos que contribuyen a esta rápida evolución en la que puede ser fácil sentirse abrumado o rezagado.

Cada vez más puestos en las empresas están "difuminados" y hay que ser capaz de hacer malabarismos con distintos trabajos en distintos entornos. A veces también hay que ser capaz de volver a empezar, de dar giros de 180°.

Al poner de relieve nuestra capacidad de adaptación, demostramos a los empresarios que estamos dispuestos a probar cosas nuevas y adquirir nuevas competencias.

La aceleración de la interconexión y la interdependencia de diferentes sectores profesionales, mercados y países puede crear, tal y como estamos experimentando hoy, fuentes de fragilidad que tendremos que aprender a superar mediante una atención y un seguimiento constantes. Una posible respuesta es, sin duda, aprender a poner en marcha un proceso de resiliencia colectiva para poder responder con rapidez a los posibles choques y abrir otros campos de respuesta, soluciones y mejoras para anticipar mejor el futuro.

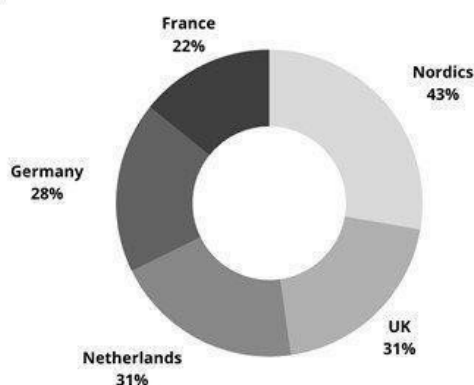
1.2. Enfoques pedagógicos

1.2.1. Retos / Obstáculos

La idea de que hoy en día las competencias y los conocimientos prácticos ya no tienden a ocupar un lugar central en el mundo profesional, en las empresas y en las fases de contratación (CV, elementos de motivación, competencias que hay que presentar en las entrevistas de trabajo) es una modalidad que puede provocar incompreensión o incluso repulsión entre determinados alumnos cuyas concepciones aún se basan en un sistema en el que la experiencia puramente práctica es la única que resulta gratificante.

Del mismo modo, la idea de una larga carrera en una misma empresa, en la que habría posibilidades de desarrollo, está cada vez más erosionada. La siguiente representación nos da una idea del porcentaje de trabajadores en Europa que ya se han reciclado:

Percentage of workers who have changed jobs



*according to the State of Hybrid Work Report by Owl Labs published in 2022

Podemos ver que la movilidad profesional se está intensificando. Se están desarrollando numerosos vínculos y puentes entre profesiones afines. En este proceso, es necesario formarse rápidamente y aprender a movilizar y desarrollar competencias transversales.

Aportar soluciones globales para responder a esta intensificación de las necesidades, a esta urgencia tanto por parte de los reclutadores como de los trabajadores, es un reto considerable para el educador, teniendo en cuenta la especificidad de los perfiles. Transmitir de forma positiva las problemáticas de este paradigma puede ser igualmente complejo de poner en práctica.

Tener en cuenta el analfabetismo y el analfabetismo digital debe ser una parte importante del diseño de los contenidos de aprendizaje y en la reflexión sobre el uso de tal o cual tipo de medio pedagógico que se vaya a poner en marcha. El uso de imágenes, palabras sencillas y herramientas digitales adaptadas (tabletas, aplicaciones para teléfonos inteligentes que ahora se utilizan más que los ordenadores) pueden ser soluciones para desarrollar las competencias que puedan estar faltando, además de las que son el objetivo.

1.2.2. El papel del educador

El educador necesita escuchar para identificar las barreras en los participantes. La observación, el análisis y la capacidad de adaptación permitirán dar una respuesta eficaz a las necesidades.

El respeto de la individualidad es esencial: la benevolencia y la empatía son fundamentales para comprender la trayectoria vital de la persona y guiarla respetando sus elecciones y su intimidad, animándola a progresar.

El educador debe favorecer el intercambio en el seno del grupo, en torno a las experiencias de cada alumno para sacar el máximo partido de sus competencias, con el objetivo de un progreso colectivo.

El educador debe proporcionar recursos y herramientas adicionales para ayudar a los participantes a desarrollar sus capacidades después de la formación, haciendo hincapié en el trabajo personal y la autonomía. Así evitará que su papel pase a ser el de un facilitador. Los participantes deben ser los actores de su propio proceso de aprendizaje y no deben sentirse "sometidos" a la enseñanza.

La formación debe basarse en la acción sobre el terreno y aportar soluciones concretas.

1.2.3. Características de una clase

- Establecer objetivos realistas y alcanzables.
- Partir de situaciones y experiencias concretas.
- Utilizar los conocimientos previos para descubrir nuevos conocimientos.
- Intercambiar, cuestionar, buscar soluciones de forma colaborativa.
- Pasar de los detalles, de los elementos diferentes y particulares a un todo coherente (sintetizar).
- Ayudar a pensar de forma diferente, a prever la novedad a través del cuestionamiento y los vínculos que crea.
- Desarrollar la autonomía y la responsabilidad individual y colectiva.
- Permitir la experimentación, la prueba y el error, y el progreso a través de ello.
- Proponer algo nuevo, sorprender.
- Ir más allá de la simple sensibilización.

1.2.4. Evaluación

- Preguntas orales y escritas (verdadero/falso para comprobar los conocimientos sobre el tema) al principio y al final del curso para evaluar la evolución de las representaciones y la adquisición de conocimientos; lluvia de ideas para medir el nivel de conocimientos al principio del curso y adaptar el contenido.
- Comentarios al final de la formación.
- Cuadro de análisis de la evolución del comportamiento tras la formación.

- Cuaderno de bitácora según la duración de la formación, para medir el impacto positivo en correlación con la experiencia de campo del alumno.

Ejemplo:

- ¿Qué elemento de la actividad te ha ayudado a comprender mejor los conceptos tratados?
- ¿Cuál fue el concepto que más le costó entender?
- ¿Crees que las capacidades de adaptabilidad y resiliencia pueden ser útiles en tu carrera? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Crees que utilizarás las herramientas proporcionadas para seguir desarrollando las competencias tratadas en el taller? ¿Cómo piensas ponerlas en práctica?
- ¿Consideras que las actividades llevadas a cabo aportan información sobre los conceptos tratados en el taller?
- En una escala del 1 al 10 (donde 10 es la mejor puntuación), ¿cómo calificarías esta actividad?

1.3. Buenas prácticas/aplicaciones en la educación de adultos

La crisis del COVID-19 afectó a la vida de muchos empleados, sobre todo durante el trauma de la primera oleada de confinamiento. Por ello es necesario, para volver al trabajo, fomentar la resiliencia dentro de la empresa.

Se han realizado varios estudios para establecer un barómetro de la salud psicológica y física de los empleados durante el periodo de confinamiento. Según los resultados, se puede considerar que si bien el 42% de los empleados presentan malestar psicológico, más de la mitad son resilientes y han iniciado un proceso de crecimiento postraumático. No obstante, el final del encierro fue un factor de ansiedad y miedo para 1 de cada 2 empleados. Por lo tanto, apoyar a estas personas cuando se reincorporan al trabajo es esencial para una recuperación satisfactoria. Ofrecer foros de debate individuales o colectivos para intercambiar opiniones sobre sus experiencias puede ser interesante para estos empleados, acompañados por su jefe.

La resiliencia, o crecimiento postraumático, permite desarrollar varios beneficios psicológicos a pesar del choque emocional: el 68% de los empleados afirma apreciar mejor el valor de la vida, casi 5 de cada 10 empleados han visto cambiar sus prioridades, el 46% siente más compasión por los demás y el 41% ha aprendido que puede contar con sus compañeros en caso de problemas. Estos cambios psicológicos son de gran interés para afrontar futuras crisis.

Promover grupos de intercambio y proporcionar herramientas prácticas adaptadas puede desencadenar el proceso de resiliencia de los trabajadores. En efecto, las interacciones sociales son esenciales para el crecimiento postraumático y para recuperarse de un acontecimiento difícil.

Además de los choques traumáticos, una buena capacidad de resiliencia también permite adaptarse a situaciones de estrés menores, frecuentes en el mundo laboral. Cada individuo puede entrar en un proceso de resiliencia, pero dependerá de su personalidad, de sus responsabilidades, del contexto, etc.

Así pues, el educador debe ser capaz de identificar, evaluar o haber evaluado las capacidades de adaptación y los mecanismos de defensa utilizados por los participantes con el fin de dar las mejores claves en función de las necesidades para obtener resultados concluyentes sobre el terreno.

Es necesario concienciar sobre el hecho de que trabajar la resiliencia y la adaptabilidad sólo puede aportar nuevos puntos fuertes y ampliar el conjunto de competencias de cada uno, entre ellas:

- Habilidades sociales (receptividad, flexibilidad cultural, empatía, atención, capacidad de comunicación y sentido del humor);
- Resolución de problemas (planificación, búsqueda de ayuda, pensamiento crítico y creativo);
- Autonomía (sentido de identidad, autoeficacia, autoconciencia, dominio de la tarea y distanciamiento adaptativo con respecto a mensajes y condiciones negativas).

El conocimiento de que todo el mundo tiene una resiliencia innata fundamenta la práctica del optimismo y la posibilidad, que son esenciales para aumentar la motivación. Esto no sólo evita el posible agotamiento emocional del educador que trabaja con personas con graves problemas, sino que proporciona uno de los factores de protección clave que, cuando lo interiorizan, les motiva para superar el riesgo y la adversidad.

Estimular las actitudes de compromiso, control y desafío y fomentar su mantenimiento son claves importantes para fomentar la resiliencia y la adaptabilidad. Esto implica la identificación individual de las formas en que cada participante puede trabajar bien, como parte de una estrategia personal para fomentar la resiliencia y la adaptabilidad en el trabajo o en situaciones de reciclaje profesional.

Hay que centrarse en los puntos fuertes, las ventajas y los elementos de éxito para crear un campo de distanciamiento, dar un paso atrás y descubrir cómo la persona puede crecer a través del estrés en lugar de lamentarse por su situación; seguir participando en los acontecimientos con las personas que le rodean en lugar de retraerse; y seguir intentando de influir en los resultados en lugar de rendirse.

Modelo de resiliencia CR8 de Kumar (2014)

Kumar's CR8 Model of Resilience



© Mohan Kumar 2014

Recursos sugeridos

- Mohan Kumar (3 de mayo de 2022) Una guía sencilla para enseñar resiliencia. Disponible en: <https://discover.hubpages.com/education/A-Simple-Guide-to-Teaching-Resilience> (Consultado el 12/04/2023)
- Goleman, D. (2001). Inteligencia emocional: Issues in paradigm building. Dans C. Cherniss et D. Goleman (dir.), The Emotionally Intelligence Workplace. San Francisco: Jossey-Bass.
- Personal Skills Award (2016) Qué son las habilidades de resiliencia y adaptabilidad. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=IDPCpBY4Pw>.
- KnowledgeAccess (2016) Adaptabilidad en el lugar de trabajo. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=rlmX1yWt_SI.



CONVERT YOUR FUTURE



Co-funded by
the European Union