DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Adaptarse sin agotarse: la verdadera agilidad en el trabajo

Módulo adaptativo · ~20 min

La adaptabilidad figura entre las competencias que más rápido suben en la clasificación del Foro Económico Mundial, y casi tres de cada cuatro responsables de recursos humanos observan fatiga del cambio en sus equipos. Es el malentendido que este módulo despeja: adaptarse no es aceptarlo todo. Ofrece tres preguntas para discernir entre la resistencia que hay que soltar y la señal que hay que escuchar, hasta el caso que crece con la IA: el puesto vaciado poco a poco de su sustancia.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Redefinir la adaptabilidad: dejar de resistirse a lo que ya está aquí, para liberar la energía bloqueada en la tensión.

02 Discernir tres situaciones: la incomodidad de la novedad que hay que atravesar, el conflicto de valores que pide un no sereno, el puesto que pierde su sustancia.

03 Hacer criba con tres preguntas: tensión inútil o señal legítima, energía liberada o agotamiento, crecer o empequeñecerse.

04 Escuchar al cuerpo para decidir en caliente: treinta segundos para localizar una resistencia y reconocer la que persiste.

PÚBLICO DESTINATARIO

Profesionales que quieren conservar su energía en los cambios, eligiendo los que les permiten crecer.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

UN EJEMPLO ENTRE LOS CASOS PROPUESTOS

Desde la marcha de una compañera, Iris, gestora de pedidos, tramita también una parte de los pedidos de esa compañera. Todo está tramitado, pero Iris lleva tres semanas aplazando sus propios seguimientos y duerme mal. El jueves, Iris tiene una reunión individual con su mánager. ¿Qué debe hacer Iris?

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Fatiga del cambio (change fatigue): concepto documentado
- Adaptabilidad fecunda frente a sobreadaptación destructiva: método Afthonios
- 3 preguntas de discernimiento: surgidas de la práctica de coaching de Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- Foro Económico Mundial, «Future of Jobs Report 2025»: la resiliencia, la flexibilidad y la agilidad forman el 2.º grupo de competencias más buscado, con un aumento de 17 puntos porcentuales respecto a 2023
- Gartner, encuesta de julio de 2024 a 473 responsables de RR. HH.: el 73 % observa fatiga del cambio en sus equipos
- Gartner: la disposición de los empleados a apoyar el cambio cayó del 74 % en 2016 al 43 % en 2022
- Sonnentag & Fritz (2007): desconexión psicológica del trabajo y recuperación

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 11 de noviembre de 2026