

ADAPTACIÓN LABORAL

Guía práctica para imprimir y usar en capacitación

Qué encontrarás: un mapa de recursos para afrontar cambios, una pauta de análisis, un plan de acción, una actividad de capacitación y criterios para distinguir adaptación saludable de sobrecarga o mala gestión.

USO RECOMENDADO

Imprime una copia por participante. Puedes trabajarla en 30 a 45 minutos, en forma individual o en grupos pequeños. Parte de un cambio laboral real y concreto: una herramienta nueva, otra función, un cambio de equipo, una reorganización o una modificación de plazos.

Esta guía es educativa. No diagnostica, no selecciona personal y no reemplaza una evaluación psicológica, laboral, médica ni de riesgos psicosociales.

Basada en literatura de psicología del trabajo y carrera. Referencias completas en la página 7.

© 2026 Terapia Online Chile

Se permite imprimir y compartir sin modificaciones para uso personal, educativo o interno no comercial, manteniendo la fuente y este aviso. No se autoriza su venta.

1. Cuatro recursos para afrontar una transición

Savickas y Porfeli (2012) organizaron la adaptabilidad de carrera en cuatro recursos: preocupación, control, curiosidad y confianza. La escala CAAS evalúa estos recursos, pero esta hoja **no reproduce sus ítems ni entrega un puntaje**. Úsala para conversar y planificar, no para etiquetar a una persona.

RECURSO	PREGUNTA DE TRABAJO	EVIDENCIA OBSERVABLE
Preocupación Mirar hacia adelante	¿Qué puede cambiar y qué necesito preparar?	Anticipa plazos, riesgos y brechas sin catastrofizar.
Control Asumir agencia	¿Qué decisión o conducta sí depende de mí?	Define una acción, pide criterios y comunica límites.
Curiosidad Explorar opciones	¿Qué alternativas puedo probar con bajo costo?	Busca información y compara más de una respuesta.
Confianza Resolver problemas	¿Qué experiencia o apoyo me ayuda a actuar?	Practica, solicita feedback y corrige el rumbo.

Reflexión rápida

- ☐ Sé qué cambio concreto estoy intentando manejar.
- ☐ Puedo distinguir lo que depende de mí de lo que debe resolver la organización.
- ☐ Tengo al menos dos opciones posibles, no una sola respuesta automática.
- ☐ Sé qué apoyo, práctica o información necesito antes de actuar.

Lectura prudente: marcar pocas casillas no significa tener baja adaptabilidad. Puede indicar que falta información, formación, tiempo, apoyo, claridad de rol o seguridad psicológica.

2. Analiza un cambio antes de responder

La adaptación laboral se observa en conductas situadas. Una persona puede responder bien a un cambio técnico y necesitar más ayuda ante una reestructuración social. La taxonomía de desempeño adaptativo incluye tareas nuevas, incertidumbre, emergencias, estrés y diferencias interpersonales o culturales (Pulakos et al., 2000).

Cambio concreto: ¿qué cambió, desde cuándo y por qué importa?

Objetivo que debe mantenerse: calidad, plazo, servicio, seguridad u otro

Información que falta y persona que puede entregarla

Recursos disponibles: tiempo, formación, autonomía, herramientas y apoyo

Riesgos del cambio: errores, sobrecarga, conflicto, salud o seguridad

Límite que debe respetarse y cómo lo comunicaré

3. Plan breve: probar, aprender y revisar

Adaptarse no exige acertar a la primera. Conviene elegir una acción pequeña, obtener información del resultado y ajustar. Chiavenato (2022) vincula la adaptación con aprender con rapidez; Arnold et al. (2012) recuerdan que las demandas, el apoyo y el control del trabajo cambian lo que una persona puede hacer.

PASO	DECISIÓN	REGISTRO
1. Aclarar	Describe el objetivo y los criterios de éxito.	¿Qué debe quedar igual aunque cambie el método?
2. Elegir	Define una acción reversible y acotada.	¿Qué harás, con quién y hasta cuándo?
3. Apoyar	Solicita recursos, formación o coordinación.	¿Qué apoyo necesita la tarea, no solo la persona?
4. Probar	Aplica el cambio en una tarea real.	¿Qué ocurrió con tiempo, errores, claridad y carga?
5. Revisar	Mantén, modifica o detén la respuesta.	¿Qué aprendiste y qué debe cambiar en el sistema?

Mi acción de prueba

Señal para decidir si funcionó

Fecha de revisión y persona con quien revisaré

4. Actividad de capacitación (35 minutos)

1. Caso común, 5 min

Cada participante escribe un cambio laboral real, sin datos confidenciales.

2. Mapa de recursos, 8 min

Revisen preocupación, control, curiosidad y confianza. Anoten preguntas, no puntajes.

3. Doble mirada, 8 min

Distingan acciones de la persona y condiciones que debe asegurar la organización.

4. Diseñar una prueba, 8 min

Elijan una acción pequeña, un apoyo y una señal observable de resultado.

5. Cierre, 6 min

Cada grupo comparte un aprendizaje y un límite que no debería cruzarse.

Caso o cambio que trabajará el grupo

Acción de la persona

Condición que debe ofrecer la organización

Límite o riesgo que debe vigilarse

Pregunta de cierre: ¿estamos desarrollando una habilidad o pidiendo a alguien que compense una falla de diseño, recursos, liderazgo o protección?

5. Adaptación saludable y señales de alerta

ADAPTACIÓN SALUDABLE	SEÑAL DE MALA GESTIÓN O RIESGO
Formación y tiempo para aprender una herramienta.	Exigir dominio inmediato sin soporte ni práctica.
Renegociar prioridades cuando aparece una urgencia.	Agregar tareas sin retirar ninguna ni ajustar plazos.
Pedir feedback sobre una conducta concreta.	Usar críticas globales, humillación o amenazas.
Probar un cambio y revisar su efecto.	Mantener un cambio dañino aunque la evidencia muestre problemas.
Comunicar límites de carga, seguridad o salud.	Llamar resistencia a cualquier pregunta o desacuerdo.

La adaptación personal no reemplaza prioridades claras, dotación suficiente ni protección frente al acoso. La OMS (2022) recomienda combinar intervenciones organizacionales, formación de jefaturas y apoyo a trabajadores. Una revisión sistemática también encontró mejores resultados para intervenciones organizacionales contra el burnout que para medidas centradas solo en el individuo (Araújo et al., 2026).

Conviene pedir apoyo cuando el cambio produce durante varias semanas insomnio, ansiedad intensa, agotamiento, errores crecientes o deterioro del funcionamiento. Si hay amenazas, humillación, aislamiento o riesgo de seguridad, documenta la situación y busca orientación profesional o institucional.

Apoyo o medida que solicitaré

Fecha de seguimiento

6. Referencias y notas de uso

Araújo, D., Bártolo, A., Fernandes, C., Pereira, A., & Monteiro, S. (2026). Effectiveness of organizational interventions to reduce burnout in the workplace: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 23, 556. <https://doi.org/10.3390/ijerph23050556>

Arnold, J., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Cooper, C., Burnes, B., Harris, D., & Axtell, C. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral* (5a ed.). Pearson Educación.

Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (4a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Nota sobre la CAAS: esta guía toma como marco sus cuatro recursos, pero no reproduce los 24 ítems, no calcula puntajes y no ofrece baremos. Para evaluación formal se requiere una versión autorizada y adecuada a la población, junto con competencia profesional y una pregunta de evaluación clara.

MATERIAL COMPLEMENTARIO

Concepto y ejemplos: <https://www.terapiaonlinechile.cl/adaptabilidad-laboral-ejemplos-que-es/>

Orientación psicológica online: <https://www.terapiaonlinechile.cl/contacto/>

Origen de la evidencia: OpenEvidence archivada por el usuario el 22-08-2026 y fuentes del notebook de Psicología Laboral y Organizacional reutilizadas de la investigación del artículo #208, del mismo cluster.