

# Adaptabilidad

La adaptabilidad se ha estudiado desde varias áreas de la vida de los individuos y la sociedad. En este caso, se expone desde el ámbito laboral, donde en los últimos años se han presentado cambios disruptivos en las organizaciones, como las nuevas formas de trabajo online, remotas o virtuales, o el uso de recursos tecnológicos y las herramientas para la gestión de las organizaciones.

Según Arnau (2011), la adaptabilidad es la capacidad que tiene un individuo para afrontar cualquier cambio en su entorno laboral, que siempre es cambiante. Esta capacidad se muestra de forma proactiva, afrontando las exigencias en el puesto de trabajo. La adaptabilidad permite incrementar el grado de sincronización del trabajador con el trabajo, alineándose a las necesidades de la empresa y los requerimientos de su puesto de trabajo. Según Garzón (2018), cuando un individuo se adapta, responde de forma positiva a las condiciones cambiantes y está determinado por esa capacidad de aprender y responder a las conjeturas del entorno.

## Adaptabilidad a las Tecnologías de la Información y Comunicación

La incorporación de las TIC ha producido consecuencias positivas y negativas en la sociedad, y de forma directa en las actividades laborales de los individuos. Muchas veces, de forma obligada y otras para optimizar los procesos en las organizaciones, como empresas del sector público y privado o instituciones educativas. Por lo cual, los colaboradores deben optar por aquellas herramientas tecnológicas que facilitan el trabajo o les permiten una continuidad en sus labores. En ese sentido, las organizaciones no solo se enfrentan a un cambio tecnológico, sino también al cambio sociolaboral que este puede producir en los colaboradores y su forma de adaptarse a los medios tecnológicos.

Cuando se hace referencia a la adaptación en las TIC, se debe pensar en “cambio” (Phillips, 1995). Es en ese momento donde se deben establecer los aspectos que se verán afectados y las situaciones que deben ser adaptadas, como: las rutinas organizativas, cambios en los horarios y formas de trabajo, cambios en las formas para gestionar la información y transmitirla, todo ello mediante nuevas formas vinculadas a las TIC.

Arnau (2011) refiere tres dimensiones que se pueden medir en la adaptabilidad. Estas son: la cognitiva, que se manifiesta mediante la asociación del desarrollo de las competencias y habilidades que tiene el individuo para hacer frente al cambio tecnológico; la dimensión conductual, que se expresa mediante las experiencias previas, los hábitos y la actitud que muestra el individuo frente al cambio tecnológico; y, por último, la dimensión emocional, que consiste en la adaptación por medio del entorno laboral, las relaciones laborales y la participación que muestra el individuo para lograr adaptarse al cambio (Fraga, 2014).

Un estudio realizado por Cano-Pita (2018) muestra que las organizaciones deben ir de la mano con la evolución de la sociedad, los avances tecnológicos y la globalización. Además, es importante para el desarrollo de las empresas que el personal protagonice dicho cambio y se adapte. Porter (2000) precisa que el cambio tecnológico es fundamental para la ventaja competitiva; sin embargo, esto no quiere decir que sea beneficioso, ya que en algunos sectores puede empeorar el desempeño de las empresas por la falta de adaptación de los colaboradores. Por otro lado, los resultados

obtenidos por Hernández (2017) muestran que lo que más afectó la incorporación de las TIC a las empresas fue la falta de adaptabilidad de los individuos. Pero, con el transcurrir del tiempo, la sociedad depende del enfoque tecnológico, por lo que es imprescindible la adaptación.

**Fuente Bibliográfica:**

- *Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa* | *Revista Científica UISRAEL*. (s. f.).  
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/348/216>