First Choice Health®

Boletín informativo para empleados del Programa de Asistencia al Empleado (EAP) | Noviembre de 2025

La fuerza silenciosa: cómo la resiliencia de los veteranos beneficia el lugar de trabajo

Por Youri Archer, LMHC, MSW
FCH EAP, Gestora de Casos Clínicos | Veterana

Para empleados y equipos: qué significa la resiliencia de los veteranos, por qué es importante y cómo los compañeros de trabajo y los gerentes pueden apoyarla y aprovecharla.

Lo que los veteranos aportan al lugar de trabajo

Los veteranos aportan mucho más que habilidades técnicas a los trabajos civiles. Aportan resiliencia, forjada a través de la experiencia, la formación y una cultura de resolución de problemas centrada en la misión. Cuando se reconoce y se apoya esta resiliencia, se mejora la estabilidad del equipo, la resolución de problemas y el bienestar en el lugar de trabajo. Los veteranos pueden ser el pilar de una organización, aportando estabilidad y lealtad a todas las organizaciones para las que trabajan. Son un ejemplo de resiliencia gracias a su experiencia y formación militar.

¿Qué entendemos por "resiliencia" en los veteranos?

La resiliencia se refiere comúnmente a la capacidad de adaptarse, recuperarse y seguir funcionando ante el estrés, los cambios o los contratiempos. En el caso de los veteranos, la resiliencia suele ser el resultado de un entrenamiento militar específico (preparación para el estrés, enfoque en la misión, trabajo en equipo estructurado) y de experiencias vividas que requieren una rápida adaptación. Es importante destacar que las investigaciones muestran que los veteranos no conforman un único grupo homogéneo de personas resilientes. La resiliencia en los veteranos varía según la cohorte, la época de servicio y los recursos individuales.

Por qué la resiliencia de los veteranos es importante para compañeros de trabajo y empleadores

- **Capacidad para resolver problemas de forma fiable bajo presión.** Muchos veteranos están capacitados para desglosar problemas complejos en prioridades claras, aplicar procedimientos con rapidez y actuar con decisión. Estas habilidades son transferibles a entornos empresariales dinámicos, lo que los hace valiosos durante crisis, plazos ajustados y fallos en los procesos.

Continúa en la página siguiente

- **Trabajo en equipo, liderazgo y constancia.** El servicio militar hace hincapié tanto en el liderazgo como en el seguimiento de instrucciones, según sea necesario. Los veteranos suelen tener una marcada predisposición a la responsabilidad, la comunicación clara y la finalización de tareas. Estas son cualidades que mejoran el rendimiento y la moral del equipo.
- **Efectos positivos en la retención de personal y el bienestar (con apoyo).** Estudios y encuestas en el lugar de trabajo indican que el empleo contribuye al bienestar general de los veteranos; a su vez, un trabajo significativo y entornos laborales que brindan apoyo ayudan a los veteranos a convertir la resiliencia en un desempeño a largo plazo. Los programas de empleo y la participación de los empleadores han demostrado tener un impacto positivo en los resultados de los veteranos.

Barreras comunes en el lugar de trabajo (para que sepas qué debes tener en cuenta)

- **Estereotipos y estigma.** Los veteranos pueden enfrentarse a ideas erróneas (por ejemplo, prejuicios sobre el TEPT, la dificultad para adaptarse o la rigidez) que conllevan la exclusión o el subempleo. Estos sesgos pueden impedir que los equipos aprovechen plenamente las fortalezas de los veteranos.
- **Brechas en la transferencia de habilidades.** Los roles y títulos militares no siempre se corresponden exactamente con las descripciones de puestos civiles; los veteranos pueden pasar desapercibidos si los equipos de contratación no indagan a fondo en su experiencia transferible.
- **Ofrezca apoyo flexible.** Dado que las investigaciones demuestran que la resiliencia de los veteranos varía, algunos se adaptan sin problemas, mientras que otros necesitan adaptaciones, capacitación o apoyo psicológico. Los enfoques uniformes no funcionan.

Formas prácticas en que los empleados pueden apoyar a sus compañeros veteranos (acciones cotidianas)

- **Haz preguntas abiertas y respetuosas sobre la experiencia.** Usa un lenguaje sencillo para indagar en las funciones del veterano (por ejemplo, «Cuéntame sobre los proyectos que dirigiste» en lugar de jerga militar). Esto ayuda a traducir las habilidades al lenguaje del equipo y a descubrir fortalezas de liderazgo y logística.
- **Evite hacer suposiciones.** No dé por sentada la vulnerabilidad o la incapacidad. Si un compañero de trabajo le comenta un problema, pregúntele cómo puede ayudarle el equipo en lugar de tomar decisiones por él.
- **Reconozca la orientación a la misión.** Los veteranos suelen valorar que las metas, las funciones y los plazos estén claramente definidos. Siempre que sea posible, exprese las expectativas con claridad y proporcione retroalimentación basada en resultados específicos.

Continúa en la página siguiente

- **Fomenta la integración.** Asigna a cada nuevo empleado veterano un compañero que pueda ayudarle a comprender la cultura, las siglas y los procesos. La mentoría informal reduce las dificultades y acelera el impacto.
- **Conecte a los empleados con los recursos disponibles.** Oriente a los veteranos hacia los servicios gubernamentales y de organizaciones sin fines de lucro que apoyan el desarrollo profesional (por ejemplo, los programas de formación profesional del Departamento de Asuntos de Veteranos y los servicios de empleo para veteranos del Departamento de Trabajo). Estos recursos complementan de forma práctica el apoyo que ofrece la empresa.

Conclusión

La resiliencia de los veteranos es una ventaja, pero requiere reconocimiento, comprensión y entornos laborales de apoyo para que los equipos se beneficien plenamente. Cuando compañeros y gerentes comprenden cómo se manifiesta la resiliencia en la práctica y eliminan barreras (como el estigma, la falta de comunicación y las deficiencias en la transferencia de habilidades), las organizaciones logran un liderazgo confiable, serenidad bajo presión y un enfoque en la misión que mejora los resultados para todos.

Referencias seleccionadas (para que las lean a continuación los empleados y el departamento de RR. HH.)

- González, J. A., et al. (2020). La integración laboral de los veteranos: Aplicación de marcos de diversidad. Artículo de revista.
- Fogle, B. M., et al. (2020). El Estudio Nacional de Salud y Resiliencia en Veteranos (NHRVS). Estudio psiquiátrico/epidemiológico.
- Nordstrand, A. E., et al. (2024). Diferencias en los perfiles de resiliencia entre veteranos militares. Estrés y salud.
- Kalvesmaki, A. F., et al. (2024). El impacto de la resiliencia en el empleo entre los veteranos posteriores al 11 de septiembre. Medicina Militar.
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos — Servicios de Empleo para Veteranos (descripción general de los programas y recursos de contratación).
- Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU. — Preparación y Empleo de Veteranos (recursos de rehabilitación vocacional).

El Programa de Asistencia al Empleado (EAP) de First Choice Health se compromete a brindar apoyo integral a las organizaciones y sus empleados. Llámenos al 800-777-4114.

Estamos disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para brindar apoyo telefónico y consultas inmediatas y confidenciales. Contáctenos para recibir asesoramiento en el momento, consultas confidenciales con supervisores, sesiones informativas sobre traumas en el lugar de trabajo y mucho más.

Si usted o alguien que conoce necesita la Línea de Ayuda para la Prevención del Suicidio y las Crisis, llame o envíe un mensaje de texto al 988 o utilice la función de chat en línea en 988lifeline.org.

First Choice Health®