



Guía de apoyo

Orientación al reto

Cuando se adopta una orientación al reto, se busca activamente aprender de los errores y fracasos, con el objetivo de mejorar y crecer tanto a nivel personal como profesional. Se reconoce que los desafíos pueden ser estresantes y difíciles, pero se ve el potencial de desarrollo y la oportunidad de alcanzar resultados exitosos a través de la determinación y el esfuerzo.

La importancia de tener objetivos orientados al reto radica en que nos impulsan a superarnos y a alcanzar nuestro máximo potencial. Establecer metas desafiantes nos motiva a esforzarnos más, a salir de nuestra zona de confort y a buscar nuevas soluciones y enfoques para lograr el éxito.

Aquí hay varias razones por las cuales es importante tener objetivos orientados al reto:

1) Crecimiento personal

Los objetivos desafiantes nos empujan a enfrentar nuevos desafíos y a adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Nos ayudan a expandir nuestras capacidades y a desarrollarnos como personas.

2) Motivación y compromiso

Establecer metas ambiciosas y desafiantes nos mantiene enfocados y motivados. Nos da un propósito claro y nos impulsa a perseverar incluso ante los obstáculos.

3) Mejora continua

Al fijarnos metas desafiantes, nos planteamos la necesidad de mejorar constantemente. Nos permite buscar maneras de hacer las cosas de manera más eficiente y efectiva, y nos impulsa a buscar constantemente oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

4) Superación de límites

Los objetivos desafiantes nos llevan más allá de nuestros

EL MAPA

La orientación al reto es un enfoque que se utiliza para enfrentar y superar los desafíos de manera efectiva. Se basa en adoptar una mentalidad y actitud positiva hacia los retos, viéndolos como oportunidades para aprender, crecer y encontrar soluciones creativas. La orientación al reto implica identificar y definir claramente los desafíos que se enfrentan, establecer metas claras y realistas, desarrollar estrategias y planes de acción, y mantener la motivación y la persistencia a lo largo del proceso. También se enfoca en la resiliencia y la capacidad de adaptarse y responder de manera flexible a los cambios y obstáculos que puedan surgir en el camino.

RANGOS

Desempeño de máxima eficiencia

INDICADORES

- Estimula y premia las actitudes y las acciones de los colaboradores orientadas a promover la mejora continua y la eficiencia.
- Brinda apoyo y da el ejemplo de preocuparse por mejorar la calidad y la eficiencia de los procesos de trabajo y los servicios brindados.
- Planifica la actividad previendo incrementar la competitividad de la organización y la satisfacción de los clientes.
- Actúa con veracidad y sentido de urgencia ante situaciones que requieren anticiparse a los competidores, o responder con prontitud a las necesidades de los clientes.
- Orienta sus esfuerzos y capacidades en el logro de objetivos claros y alcanzables.
- Orienta su capacidad en mejorar procesos, productos.
- Huye de su zona de confort.
- Invierte en sí mismo continuamente.

Orientación al reto

límites actuales. Nos retan a salir de nuestra zona de confort y a ampliar nuestras capacidades para lograr resultados extraordinarios.

5) Logro de resultados excepcionales

Establecer metas ambiciosas nos permite alcanzar resultados excepcionales. A medida que nos desafiamos a nosotros mismos, somos capaces de superar las expectativas y lograr un nivel de éxito más alto.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que los objetivos desafiantes deben ser realistas y alcanzables. Deben estar respaldados por una planificación adecuada y un enfoque estratégico. Además, es fundamental mantener un *equilibrio entre los desafíos y la capacidad de manejar el estrés y evitar el agotamiento*.

En resumen, tener objetivos orientados al reto es esencial para nuestro crecimiento personal, nuestra motivación y nuestra capacidad de superarnos. Nos desafían a alcanzar resultados excepcionales y nos impulsan a desarrollar nuestras habilidades y capacidades al máximo. Al enfrentar desafíos mayores, podemos lograr un crecimiento significativo y alcanzar nuestro máximo potencial.

ORIENTACION AL RETO VS AREA DE CONFORT

Para establecer metas orientadas a salir de la zona de confort, considera los siguientes pasos:

a) Identifica tus áreas de comodidad: Reflexiona sobre las áreas en las que te sientes más cómodo y seguro. Puede ser en tu trabajo, relaciones personales o cualquier otra faceta de tu vida.

b) Analiza los riesgos y beneficios: Evalúa los beneficios potenciales de salir de tu zona de confort y los posibles riesgos asociados. Piensa en cómo el crecimiento perso-

Desempeño estable y eficiente

INDICADORES

- Es un referente dentro de la compañía en relación con la mejora de la eficiencia.
- Fija para sí y para los otros los parámetros a alcanzar y orienta su accionar para lograr y superar los estándares de desempeño y plazos fijados.
- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes.
- Diseña y utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.
- Da orientación y feedback a su gente sobre la marcha de su desempeño.
- Orientado al desarrollos de nuevos procesos o la mejora de los ya existentes.
- Se capacita de forma constante.

Desempeño estable y pero propenso a fallos

INDICADORES

- Resuelve adecuadamente situaciones que requieren una modificación en los procesos o servicios, a fin de contemplar necesidades o requerimientos fuera de lo planeado.
- Se preocupa en forma explícita de que la empresa reconozca los resultados obtenidos, frutos del esfuerzo propio y de sus colaboradores.
- Ante estándares de desempeño poco satisfactorios, hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras.
- Propone mejoras constantemente.
- Evalúa su rendimiento de forma continua.
- Se capacita cuando lo requiere.
- Busca el crecimiento laboral o nuevas oportunidades de desarrollo personal.

Orientación al reto

nal y profesional pueden ser impulsados al enfrentar nuevos desafíos.

c) Establece metas desafiantes pero realistas: Define metas que te saquen de tu zona de confort, pero que aún sean alcanzables. Estas metas deben ser lo suficientemente desafiantes como para motivarte a actuar, pero también realistas para mantener tu confianza y evitar el desánimo.

d) Rompe tus metas en acciones pequeñas y alcanzables: Dividir las metas desafiantes en acciones más específicas y manejables puede ayudarte a dar pasos concretos hacia tu objetivo. Estas acciones pequeñas y alcanzables te ayudarán a mantener el impulso y a seguir avanzando.

e) Adopta una mentalidad de crecimiento: Cultiva una mentalidad de crecimiento, en la que veas los desafíos como oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Enfócate en aprender de tus experiencias y en desarrollar nuevas habilidades a medida que te enfrentas a nuevos obstáculos.

f) Busca apoyo y asesoramiento: No tengas miedo de pedir ayuda y buscar el apoyo de personas que te estimulen a salir de tu zona de confort. Puedes buscar un mentor, un coach o un grupo de personas con metas similares. Su apoyo y orientación pueden ser invaluable en tu viaje hacia el crecimiento personal.

g) Acepta el fracaso como parte del proceso: Salir de la zona de confort implica asumir riesgos y es posible que enfrentes fracasos en el camino. Acepta estos fracasos como lecciones y oportunidades de aprendizaje. Aprende de tus errores y sigue adelante con una actitud perseverante y resiliente.

Recuerda que salir de tu zona de confort es un proceso gradual. Comienza con pequeños pasos y ve aumentando gradualmente el nivel de desafío a medida que adquieres confianza y experiencia. Con cada paso que des para salir de tu zona de confort, estarás en camino hacia un mayor crecimiento personal y profesional.

Desempeño inestable

INDICADORES

- Intenta que todos realicen el trabajo correctamente, brindando para ello poca orientación sobre los objetivos y acciones esperados.
- Expresa frustración ante la ineficiencia o la pérdida de tiempo, pero no encara las mejoras necesarias.
- Marca los tiempos de realización de los trabajos y controla su cumplimiento.
- Propone mejoras constantemente pero no propone algo específico para lograrlo.
- Considera la capacitación como un gasto que puede evitar con la práctica.

Serias deficiencias para el desempeño

INDICADORES

- Se limita en tratar de alcanzar los objetivos asignados por la organización.
- No muestra esfuerzo en proponer cosas nuevas.
- Se siente cómodo en donde se encuentra.
- Considera un desgaste innecesario estar cambiando las cosas para mejorarlas cuando estas funcionan.
- Busca excusas para evitar los cambios que para él signifique un esfuerzo adicional.

Orientación al reto

TEMARIO DESARROLLO DE ORIENTACION AL RETO

Tema 1: Introducción a la orientación al reto

Concepto y fundamentos de la orientación al reto.

Importancia de establecer metas desafiantes para el crecimiento personal y profesional.

Beneficios de superar la zona de confort.

Tema 2: Identificación y análisis de la zona de confort

Definición y características de la zona de confort.

Identificación de áreas de la vida en las que nos sentimos cómodos y seguros.

Reflexión sobre los límites y limitaciones que nos impone la zona de confort.

Tema 3: Establecimiento de metas desafiantes

Definición de metas orientadas al reto.

Importancia de establecer metas claras, específicas y alcanzables.

Técnicas para establecer metas desafiantes pero realistas.

Tema 4: Superación de obstáculos y miedos

Identificación de los obstáculos y miedos que surgen al enfrentar retos.

Estrategias para superar los obstáculos y gestionar los miedos.

Importancia de la resiliencia y el autoempoderamiento en la superación de desafíos.

Tema 5: Creación de un plan de acción

Diseño de un plan de acción para alcanzar las metas desafiantes.

Desarrollo de estrategias y tácticas para enfrentar los retos.

Establecimiento de hitos y seguimiento del progreso.

Prácticamente no presenta desempeño

INDICADORES

- Actúa basándose en las normas y procedimientos estandarizados; no está atento a los resultados.
- Tiene dificultades para cumplir con objetivos de gestión, o minimiza la información que le proveen.
- Es resistente a los cambios en procesos o servicios, aunque comprenda que están orientados a la mejora de los resultados.
- Busca continuamente su área de confort.
- Considera los cambios como una molestia.
- Rehúye de la capacitación y/o la mejora continua.

Orientación al reto

Tema 6: Desarrollo de una mentalidad de crecimiento

Comprensión de la mentalidad de crecimiento como base para la orientación al reto.

Fomento de la curiosidad, la perseverancia y la disposición a aprender de los errores.

Estrategias para cultivar una mentalidad de crecimiento en diferentes áreas de la vida.

Tema 7: Evaluación y ajuste de metas

Evaluación periódica de los avances y resultados obtenidos.

Reflexión sobre los ajustes necesarios en las metas desafiantes.

Aprendizaje de las experiencias y establecimiento de nuevas metas orientadas al reto.

Es importante tener en cuenta que este temario puede adaptarse según las necesidades y objetivos específicos de cada persona o contexto. Además, es recomendable combinar la teoría con prácticas, ejercicios de reflexión y análisis de casos para aplicar los conceptos y facilitar un crecimiento real basado en retos desafiantes.

PERFILES QUE ESPECIALMENTE REQUIEREN ORIENTACION AL RETO

La orientación al reto es una característica valiosa en una gran variedad de trabajos y perfiles laborales. A continuación, se destacan algunos roles y sectores donde esta cualidad es particularmente importante:

1) Emprendimiento: Los emprendedores enfrentan constantemente incertidumbre y necesitan innovar y resolver problemas de manera continua, lo que re-

quiere una fuerte orientación al reto.

2) Dirección de empresas y liderazgo: Los directivos y líderes de equipo deben establecer y alcanzar objetivos desafiantes, gestionar crisis y motivar a sus equipos a superar obstáculos.

3) Ventas: Los profesionales de ventas enfrentan metas desafiantes y rechazo regularmente, por lo que una buena orientación al reto les ayuda a mantenerse enfocados y encontrar nuevas estrategias para alcanzar sus cuotas.

4) Investigación y desarrollo: Los investigadores trabajan con problemas complejos y a menudo inciertos, requiriendo una actitud que vea cada fracaso como un paso más hacia la solución final.

5) Profesionales de la salud: Doctores, enfermeras y otros trabajadores sanitarios enfrentan retos diagnósticos y terapéuticos que requieren determinación y capacidad para enfrentar y superar dificultades.

6) Deporte profesional y coaching: Atletas y entrenadores deben superar desafíos físicos y mentales, estableciendo y alcanzando metas competitivas altas.

7) Tecnología de la información y ciberseguridad: Los profesionales de TI y la seguridad informática deben resolver problemas técnicos complejos y responder a amenazas de seguridad en evolución constante.

8) Educación y formación: Los educadores y formadores deben superar obstáculos para enseñar efectivamente a

Orientación al reto

estudiantes con diversos antecedentes y necesidades de aprendizaje.

9) Consultoría y estrategia empresarial: Los consultores enfrentan retos al tener que ofrecer soluciones innovadoras a problemas operativos o estratégicos complejos de sus clientes.

10) Gestión de proyectos: Los gerentes de proyectos deben lidiar con fechas límite, presupuestos restringidos y una variedad de otros desafíos mientras aseguran que los proyectos se completen con éxito.

11) Servicios de emergencia: Los trabajadores de servicios de emergencia, como bomberos y personal de respuesta a emergencias, deben actuar con calma y eficacia en situaciones de alto estrés y presión.

Estos son solo algunos ejemplos, pero la realidad es que la orientación al reto es una habilidad universal que puede ser aplicada y es valorada en prácticamente cualquier profesión o industria.

EQUILIBRIO DEL RIESGO

La orientación al reto, si bien es una cualidad valiosa en el ámbito laboral, puede convertirse en un riesgo en ciertas circunstancias. A continuación, se presenta cómo y cuándo la orientación al reto podría representar un riesgo laboral:

a) Exceso de Confianza: Una fuerte orientación al reto puede llevar a un individuo o equipo a subestimar la dificultad de un proyecto o tarea, lo que podría resultar en compromisos poco realistas, sobreestimamiento de recursos y posiblemente en fracaso.

b) Desgaste Laboral (Burnout): Si los trabajadores están constantemente orientados a enfrentar retos sin suficiente descanso o apoyo, esto podría llevar al agotamiento por estrés crónico, lo que afecta la salud y la productividad.

c) Negligencia de la Seguridad: En trabajos que implican un componente físico o riesgos de seguridad, como la construcción o la fabricación, una orientación al reto mal gestionada podría conducir a la toma de riesgos innecesarios que comprometan la seguridad.

d) Conflictos de Equipo: La orientación al reto puede generar competitividad o fricciones dentro de un equipo si no se manejan adecuadamente las dinámicas de grupo y la colaboración.

e) Desatención al Detalle: Enfocarse demasiado en el reto global puede hacer que se pasen por alto detalles críticos, lo que podría ser perjudicial en campos que requieren una alta precisión como la ingeniería aeroespacial o la cirugía.

f) Decisiones Impulsivas: La necesidad de superar desafíos puede llevar a decisiones apresuradas sin una evaluación de riesgos adecuada, lo cual puede tener consecuencias negativas a largo plazo para la organización.

g) Desbalance Vida Laboral-Vida Personal: Una fuerte orientación al reto puede conducir a un enfoque casi exclusivo en el trabajo, ignorando la importancia de un equilibrio adecuado que mantenga la salud mental y física.

Orientación al reto

Para minimizar estos riesgos, es crucial que las organizaciones fomenten una orientación al reto equilibrada, donde se valoran la seguridad, el trabajo en equipo, y el bienestar general de los empleados, así como la consecución de metas y superación de desafíos. Esto puede incluir una formación adecuada, establecimiento de políticas de seguridad, fomento del trabajo en equipo, y la implementación de estrategias para el manejo del estrés y la prevención del agotamiento laboral.



Guía de acciones (Motivo: capacitación)

No desarrollada/Estacionaria

Sí es posible capacitar una persona en este nivel de dominio de la competencia tan bajo, incluso cuando una persona no tiene ningún desarrollo previo en la competencia. Si bien es cierto que se requiere un gran esfuerzo, varias de las veces vale la pena invertir en el proceso necesario para lograrlo, ya que el capital humano es el capital más valioso dentro de las organizaciones.

El proceso

Para lograrlo generalmente incluye los siguientes pasos:

1. Evaluación Inicial

Objetivo: Identificar el nivel de competencia actual del individuo.

- **Entrevistas:** Para conocer el contexto y los intereses de la persona.
- **Evaluaciones:** Utilizar pruebas y cuestionarios para medir las competencias actuales.

2. Identificación de Necesidades

Objetivo: Determinar las competencias específicas que se deben desarrollar.

- **Análisis de Puesto:** Entender las competencias requeridas para el puesto de trabajo deseado.
- **Feedback:** Recoger retroalimentación de supervisores, colegas o expertos en el área.

3. Diseño del Plan de Capacitación

Objetivo: Crear un plan estructurado para el desarrollo de competencias.

- **Objetivos de Aprendizaje:** Definir metas claras y medibles.
- **Contenidos:** Seleccionar materiales educativos y recursos de formación adecuados.
- **Métodos de Capacitación:** Decidir entre capacitación en el aula, online, talleres prácticos, coaching, etc.

4. Implementación del Plan de Capacitación

Objetivo: Poner en práctica el plan de formación.

- **Capacitación Formal:** Cursos, talleres, seminarios.
- **Capacitación en el Trabajo:** Entrenamiento en el puesto

de trabajo, rotación de tareas.

- **Mentoría y Coaching:** Apoyo continuo de mentores o coaches.

5. Evaluación y Seguimiento

Objetivo: Medir el progreso y ajustar el plan según sea necesario.

- **Evaluaciones Continuas:** Pruebas, observaciones y feedback continuo.
- **Revisión de Progreso:** Comparar el nivel de competencia antes y después de la capacitación.
- **Ajustes del Plan:** Modificar el enfoque de capacitación basado en los resultados obtenidos.

6. Refuerzo y Mantenimiento

Objetivo: Asegurar que las competencias adquiridas se mantengan y mejoren con el tiempo.

- **Práctica Continua:** Oportunidades para aplicar las nuevas habilidades regularmente.
- **Actualización de Conocimientos:** Formación continua para mantenerse al día con nuevas prácticas y tecnologías.

Reconocimiento y Motivación: Recompensas y reconocimiento para incentivar el desarrollo continuo.

Este proceso estructurado permite desarrollar competencias laborales de manera efectiva, incluso desde un nivel inicial, garantizando que los individuos adquieran las habilidades necesarias para su desempeño profesional.



Capacitación formal

La capacitación formal es un tipo de capacitación estructurada y planificada que se lleva a cabo dentro de un entorno educativo organizado especializado, con el objetivo de desarrollar o mejorar las competencias laborales de los empleados.

Se caracteriza por:

Estar organizada y planificada

La capacitación formal se desarrolla de acuerdo a un programa previamente definido, con objetivos específicos y un cronograma establecido. Esto permite asegurar que la capacitación sea efectiva y relevante para las necesidades de los empleados.

Impartirse en un entorno educativo

La capacitación formal se lleva a cabo en un lugar físico o virtual diseñado para el aprendizaje, donde los empleados tienen la oportunidad de interactuar con instructores y otros participantes.

Centrarse en el desarrollo de competencias

El objetivo principal de la capacitación formal es desarrollar las competencias laborales de los empleados, es decir, las habilidades, conocimientos y actitudes que necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

Utilizar metodologías de enseñanza y aprendizaje

La capacitación formal se basa en metodologías de enseñanza y aprendizaje que han sido probadas y validadas para ser efectivas en el desarrollo de competencias.

Evaluar el aprendizaje

La capacitación formal incluye mecanismos para evaluar el aprendizaje de los empleados y asegurar que hayan adquirido las competencias deseadas.

Algunos ejemplos de capacitación formal incluyen:

Cursos

Los cursos son programas de capacitación de duración variable que se enfocan en un tema específico. Pueden ser impartidos por instructores presenciales o en línea.

Talleres

Los talleres son sesiones de capacitación más cortas e intensivas que se enfocan en desarrollar una habilidad específica.

Seminarios

Los seminarios son eventos de corta duración que se enfocan en presentar información sobre un tema específico.

Conferencias

Las conferencias son eventos de corta duración donde un experto presenta información sobre un tema específico.

Programas de certificación

Los programas de certificación son programas de capacitación que culminan con la obtención de una certificación que acredita que el empleado ha adquirido las competencias necesarias para desempeñar un trabajo específico.

Motivos para invertir en este tipo de capacitación

La capacitación formal es una herramienta valiosa para las empresas que buscan desarrollar las competencias de sus empleados y mejorar su desempeño. Al invertir en capacitación formal, las empresas pueden:

Capacitación formal (Continuación)

Aumentar la productividad

Los empleados capacitados son más eficientes y productivos en su trabajo.

Mejorar la calidad

Los empleados capacitados cometen menos errores y producen un trabajo de mayor calidad.

Incrementar la innovación

Los empleados capacitados son más creativos e innovadores.

Reducir la rotación

Los empleados capacitados son más propensos a estar satisfechos con su trabajo y permanecer en la empresa.

Mejorar la imagen de la empresa

Una empresa que invierte en la capacitación de sus empleados proyecta una imagen de ser una organización comprometida con el desarrollo de su personal.



Capacitación personalizada

La capacitación personalizada en el ámbito de las competencias laborales se refiere a un enfoque educativo que adapta los programas de formación a las necesidades, habilidades y objetivos individuales de cada participante en función a la posición a desempeñar.

Cómo funciona

En lugar de ofrecer un programa único y estandarizado para todos, la capacitación personalizada se caracteriza por:

1. Evaluación individual

Se realiza un diagnóstico inicial para identificar las fortalezas, debilidades, conocimientos previos y estilos de aprendizaje de cada participante.

2. Planes de aprendizaje personalizados

Con base en la evaluación, se diseñan planes de formación específicos para cada individuo, considerando sus metas profesionales y el contexto laboral particular.

3. Contenidos y metodologías adaptadas

Se seleccionan los contenidos más relevantes para cada participante y se emplean metodologías de aprendizaje variadas, como tutorías, talleres prácticos, simulaciones, e -learning, entre otras, para facilitar la asimilación de los conocimientos.

4. Ritmo y seguimiento individualizado

Se respeta el ritmo de aprendizaje de cada persona, ajustando la duración y complejidad de las actividades formativas. Además, se brinda seguimiento personalizado para evaluar el progreso y ofrecer retroalimentación oportuna.

5. Flexibilidad y accesibilidad

La capacitación personalizada puede ofrecerse en diferentes modalidades, como presencial, virtual o mixta,

para adaptarse a las necesidades y preferencias de los participantes.

Los beneficios de la capacitación personalizada en competencias laborales son numerosos

Mayor motivación y compromiso

Los participantes se sienten más involucrados en el proceso de aprendizaje al sentir que la formación se adapta a sus necesidades e intereses específicos.

Mejor comprensión y retención de conocimientos

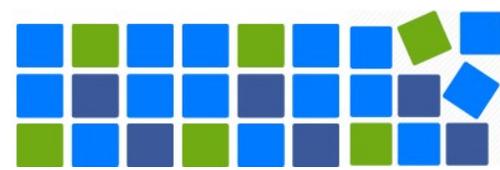
Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

Desarrollo de habilidades más efectivas

La capacitación personalizada permite a los participantes desarrollar las habilidades que realmente necesitan para desempeñarse mejor en su trabajo.

Mayor productividad y desempeño

Una fuerza laboral con competencias laborales bien desarrolladas y alineadas con las necesidades de la organización contribuye a mejorar la productividad y el desempeño general.



Capacitación personalizada (Continuación)

Reducción de costos

Al enfocarse en las necesidades específicas de cada participante, se optimizan los recursos y se evita la inversión en formación irrelevante.

En resumen, la capacitación personalizada en competencias laborales es un enfoque educativo innovador que permite a las organizaciones desarrollar una fuerza laboral más competente, adaptable y productiva.



Entrenamiento básico

El entrenamiento básico en competencias laborales se refiere a un tipo de capacitación enfocada en reforzar y desarrollar las habilidades y conocimientos básicos que son necesarios para desempeñar un trabajo específico. Este tipo de entrenamiento suele ser **corto e intensivo**, y se centra en las tareas y responsabilidades esenciales relacionadas con el puesto.

Objetivos del entrenamiento básico en competencias laborales

- Brindar a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y segura.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir errores y accidentes.
- Aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores.
- Preparar a los trabajadores para avanzar en su carrera profesional.

Características del entrenamiento básico en competencias laborales

- Se centra en las competencias básicas y esenciales para el puesto de trabajo.
- Es de corta duración, generalmente de pocas horas o días.
- Se imparte de manera práctica y experiencial, utilizando técnicas como la demostración, la práctica y la retroalimentación.
- Está adaptado a las necesidades específicas del puesto de trabajo y de la organización.
- Puede ser impartido por instructores internos o externos.

Ejemplos de entrenamiento básico en competencias laborales

- Capacitación en seguridad en el trabajo.
- Competencias blandas o transversales.
- Capacitación en atención al cliente.

- Capacitación en uso de software.
- Capacitación en técnicas de producción.
- Capacitación en resolución de problemas.

Beneficios del entrenamiento básico en competencias laborales

Para los trabajadores:

- Mejora sus habilidades y conocimientos.
- Aumenta su productividad y calidad del trabajo.
- Les permite avanzar en su carrera profesional.
- Los hace más competitivos en el mercado laboral.
- Aumenta su motivación y compromiso.

Para las organizaciones

- Mejora la productividad y la calidad del trabajo.
- Reduce errores y accidentes.
- Disminuye la rotación de personal.
- Aumenta la satisfacción del cliente.
- Fortalece la cultura organizacional.

En resumen, el entrenamiento básico en competencias laborales es una herramienta valiosa para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, lo que a su vez beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones.