



## Guía de apoyo

# Responsabilidad

Ser una persona responsable implica ser consciente de las obligaciones y deberes que se tienen en un entorno laboral y cumplir con ellos de manera ética y profesional. A continuación, se exploran la importancia y el impacto de ser una persona laboralmente responsable:

### Cumplimiento de obligaciones

Ser laboralmente responsable implica cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas en el trabajo. Esto incluye respetar los plazos, entregar un trabajo de calidad y hacer todo lo posible para lograr los objetivos establecidos. El cumplimiento de las obligaciones laborales contribuye al buen funcionamiento de la organización y ayuda a mantener un ambiente de trabajo armonioso.

### Fiabilidad y confianza

Las personas laboralmente responsables son vistas como confiables y dignas de confianza por sus compañeros de trabajo, superiores y clientes. Mantener la palabra, ser puntual, cumplir con los compromisos y actuar de manera ética son características valoradas en el entorno laboral. Esto puede llevar a oportunidades de crecimiento y mayor responsabilidad en el trabajo.

### Trabajo en equipo

Ser responsable en el trabajo implica trabajar de manera efectiva con los demás miembros del equipo. Esto implica ser cooperativo, comunicarse de manera clara y respetuosa, ofrecer ayuda cuando sea necesario y cumplir con los compromisos asumidos en el contexto de un proyecto o tarea en equipo. Una persona laboralmente responsable fomenta la colaboración y contribuye al éxito colectivo.

# EL MAPA

La responsabilidad es la cualidad de asumir la obligación de cumplir con nuestras acciones y decisiones de manera consciente y ética. Implica tener conciencia de las consecuencias de nuestras acciones y hacer lo necesario para minimizar los efectos negativos y maximizar los positivos. Ser responsable implica cumplir con los compromisos, respetar los derechos de los demás y tomar iniciativas proactivas para contribuir al bienestar personal, social y/o laboral. La responsabilidad implica una actitud comprometida y consciente de nuestros deberes y obligaciones en diferentes áreas de la vida.

## RANGOS

### Desempeño de máxima eficiencia

#### INDICADORES

- Modelo a seguir en cumplimiento de obligaciones.
- Promueve activamente la importancia de ser una persona confiable.
- Respeta plazos y calidad de entrega en sus compromisos.
- Genera confianza.
- Posee un manejo inteligente de prioridades.
- Diferencia lo importante de lo urgente.
- Acepta retos y responsabilidades solo cuando sabe que podrá cumplirlos.
- Tiene planes, estrategias y mediciones para medir sus tiempos y avances.
- Ayuda en que otros cumplan sus obligaciones, metas u objetivos.
- Solicita ayuda si la requiere, lo cual detecta desde el inicio.

## Responsabilidad

### Ética profesional

La responsabilidad laboral también implica actuar de manera ética y profesional en todas las situaciones. Esto significa seguir los valores y estándares éticos establecidos en el entorno laboral, respetar la privacidad y confidencialidad de la información, evitar conflictos de interés y tratar a todos los miembros del equipo con respeto y equidad. La ética profesional promueve un ambiente de trabajo saludable y contribuye a la reputación de la organización.

El impacto de ser una persona laboralmente responsable puede ser significativo tanto a nivel personal como profesional. En el ámbito personal, ser responsable en el trabajo conduce a una mayor satisfacción y confianza en uno mismo, así como a relaciones laborales más saludables. A nivel profesional, ser una persona laboralmente responsable puede conducir a mejoras salariales, oportunidades de promoción y reconocimiento por parte de los empleadores. Además, la reputación de integridad y ética profesional puede abrir puertas a nuevas oportunidades laborales.

En resumen, ser una persona laboralmente responsable es fundamental para el éxito y el crecimiento tanto personal como profesional en el mundo laboral. Implica cumplir con las obligaciones, ser confiable, trabajar en equipo y actuar éticamente. Ser responsable en el trabajo contribuye a un entorno laboral positivo y propicia el logro de metas y objetivos tanto individuales como organizacionales.

### IMPACTO NEGATIVO POR FALTA DE RESPONSABILIDAD

Si no se es responsable en el trabajo, puede experimentar diversos impactos negativos tanto a nivel personal como profesional. Algunos de los posibles efectos incluyen:

**1) Pérdida de confianza:** La falta de responsabilidad

### Desempeño estable y eficiente

#### INDICADORES

- Cumple con sus obligaciones.
- Promueve la importancia de ser una persona confiable.
- Respeta plazos de entrega en sus compromisos.
- Genera confianza.
- Entiende sus prioridades.
- Acepta retos y responsabilidades e intenta cumplirlos.
- Motiva en que otros cumplan sus obligaciones, metas u objetivos.
- Solicita ayuda cuando lo requiere.
- Comprende sus limitaciones.

### Desempeño estable y pero propenso a fallos

#### INDICADORES

- Por lo general cumple con sus obligaciones.
- Cree en la importancia de ser una persona confiable.
- Respeta plazos de entrega pero se asegura de que estos sean holgados.
- Genera confianza entre su equipo cercano.
- Comprende lo que es urgente.
- Acepta responsabilidades solo si sabe que los puede cumplir.
- Solicita ayuda cuando se siente presionado.

## Responsabilidad

puede llevar a que los superiores, compañeros de trabajo y clientes pierdan confianza en su capacidad para cumplir con sus obligaciones y compromisos laborales. Esto puede afectar su reputación y tener un impacto negativo en su carrera profesional.

**2) Percepción negativa:** Ser conocido por ser irresponsable en su trabajo, es probable que los demás le vean como poco confiable, poco comprometido y poco serio. Esta percepción negativa puede perjudicar sus oportunidades de crecimiento, promoción y desarrollo de su carrera.

**3) Baja productividad:** La falta de responsabilidad puede llevar a un deterioro en la productividad tanto individual como del equipo. Si no cumple con sus tareas y compromisos, la eficiencia y eficacia en el trabajo se verán afectadas, lo que a su vez puede afectar negativamente los resultados y metas de la organización.

**4) Conflictos y tensiones:** La irresponsabilidad puede generar conflictos y tensiones con compañeros de trabajo y superiores. Si no cumple con sus responsabilidades, puede crear cargas adicionales para los demás miembros del equipo, generando resentimiento y descontento. Esto puede afectar negativamente el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.

**5) Estancamiento profesional:** La falta de responsabilidad puede limitar sus oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Si no cumple con sus responsabilidades y no se compromete con el trabajo, es poco probable que reciba mayores responsabilidades, promociones o reconocimiento por sus logros. Esto puede llevar a un estancamiento en su carrera y limitar sus oportunidades futuras.

En resumen, la falta de responsabilidad en el trabajo puede tener impactos negativos en su carrera profesional, incluyendo la pérdida de confianza, la percepción negativa, la baja productividad, los conflictos y tensiones, y el estancamiento profesional. Por lo tanto, es importante cultivar y desarrollar la responsabilidad en la vida laboral para lograr un éxito sostenible y un crecimiento profesional satisfactorio.

### Desempeño inestable

#### INDICADORES

- Por lo general cumple con sus obligaciones pero debe ser presionado.
- Entiende la importancia de ser una persona confiable.
- Respeta generalmente los plazos de entrega aunque negocia que estos sean holgados.
- Genera confianza solo si e le considera experto en el tema a resolver.
- Acepta responsabilidades aunque no esté seguro de poder cumplir con la encomienda.
- No pide ayuda solo cuando comprende que no logrará el plazo solicitado.

### Serias deficiencias para el desempeño.

#### INDICADORES

- Le cuesta mejorar situaciones o problemas dados.
- Trabaja con mecanismos conocidos y rutinarios.
- Tiene prejuicios y preconcepciones que influyen en su modo de ver los temas, y que merman su capacidad de responder libre y espontáneamente.
- Se aferra a sus propias opiniones y no es crítico respecto de su accionar.
- Evita los cambios que impliquen esfuerzo.
- Pide ayuda para esforzarse menos.
- Requiere ser presionado constantemente.

## Responsabilidad

rio.

### Temario para desarrollar la responsabilidad laboral

#### 1) Introducción a la responsabilidad laboral:

Definición y concepto de responsabilidad en el entorno laboral.

Importancia de la responsabilidad en el desarrollo profesional y organizacional.

#### 2) Autoconocimiento y autodisciplina:

Identificación de fortalezas y debilidades en cuanto a la responsabilidad laboral.

Desarrollo de la autodisciplina y control de uno mismo.

Creación de una mentalidad orientada a la responsabilidad y el compromiso.

#### 3) Establecimiento de metas y objetivos:

Definición de metas y objetivos claros y alcanzables.

Planificación de acciones y tareas para lograr dichas metas y objetivos.

Seguimiento y evaluación de los progresos y resultados obtenidos.

#### 4) Gestión del tiempo:

Identificación de las prioridades y tareas más importantes.

Técnicas de gestión del tiempo, como la matriz de Eisenhower y la técnica Pomodoro.

Delegación de tareas y planificación efectiva.

#### 5) Cumplimiento de plazos y compromisos:

Compromiso con los plazos establecidos.

Organización y asignación adecuada de tiempos y recursos.

Comunicación efectiva con los otros colaboradores y superiores.

#### 6) Autonomía y responsabilidad:

### Prácticamente no presenta desempeño

#### INDICADORES

- Cumple con sus obligaciones pero debe ser reconvenido constantemente, "hay que estar detrás de él".
- Requiere mucha supervisión.
- Debe ser presionado para que cumpla con sus deberes.
- Carece de organización y estructura.
- Improvisa continuamente para cumplir con sus deberes.
- No establece plazos y suele terminar después del tiempo convenido.
- No solicita ayuda aunque esta sea necesaria.

## Responsabilidad

Desarrollo de la autonomía y toma de decisiones responsables.

Asunción de responsabilidades adicionales y desafíos.

Proactividad y búsqueda de soluciones en lugar de esperar instrucciones.

### 7) Comunicación efectiva:

Importancia de la comunicación clara y transparente en el ámbito laboral.

Habilidades de comunicación oral y escrita.

Escucha activa y empatía en la comunicación con los demás.

### 8) Trabajo en equipo y colaboración:

Responsabilidad en el trabajo en equipo.

Colaboración y apoyo a los compañeros de trabajo.

Cumplimiento de los compromisos adquiridos y contribución al logro de los objetivos comunes.

### 9) Evaluación y retroalimentación:

Autoevaluación y mejora continua de la responsabilidad laboral.

Importancia de la retroalimentación y la capacidad de recibir críticas constructivas.

Ajuste y adaptación de actitudes y comportamientos ante los desafíos y cambios.

Recuerde personalizar este temario según las necesidades y objetivos específicos de cada empresa o situación laboral.

### LA RESPONSABILIDAD ES PIEZA CLAVE EN...

La responsabilidad es esencial en prácticamente todos los tipos de trabajos y ocupaciones. Sin embargo, hay algunas áreas en las que la responsabilidad puede tener un impacto aún más significativo. Estos son al-

gunos ejemplos:

**A) Profesionales de la salud:** Los médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud deben ser responsables en el cuidado de sus pacientes, tomar decisiones éticas y garantizar la seguridad y el bienestar de aquellos a quienes atienden.

**B) Servicios financieros:** En trabajos relacionados con la banca, inversiones y seguros, la responsabilidad es crucial debido a la gestión de los activos y las finanzas de los clientes. Los profesionales deben cumplir con regulaciones, proteger la confidencialidad y garantizar operaciones éticas.

**C) Servicios públicos y seguridad:** Policías, bomberos, paramédicos y otros trabajadores de servicios públicos son responsables de la seguridad y el bienestar de la comunidad. Deben actuar de manera ética y responsable para proteger y ayudar a los demás.

**D) Educación:** Los docentes tienen una gran responsabilidad en la formación y el desarrollo de los estudiantes. Deben ser responsables al planificar y ejecutar sus lecciones, evaluar el progreso de los estudiantes y garantizar un entorno de aprendizaje seguro y equitativo.

**E) Tecnología:** En empleos relacionados con la tecnología, como programadores, ingenieros de software y científicos de datos, la responsabilidad radica en garantizar la confidencialidad y protección de los datos, así como crear productos y servicios éticamente sólidos.

**F) Administración y liderazgo:** En roles de gerencia y liderazgo, la responsabilidad es esencial para tomar deci-

# Responsabilidad

siones informadas, delegar tareas de manera adecuada y crear un entorno de trabajo seguro y justo para los empleados.

Estos son solo algunos ejemplos, pero la responsabilidad es importante en prácticamente todos los campos laborales. Ser responsable no solo garantiza la integridad y el cumplimiento de las obligaciones, sino que también contribuye al éxito y la reputación de los individuos y las organizaciones.



## 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

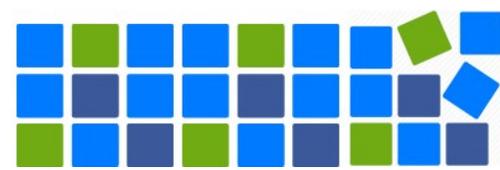
Los empleados capacitados son más creativos e innovadores.

### 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

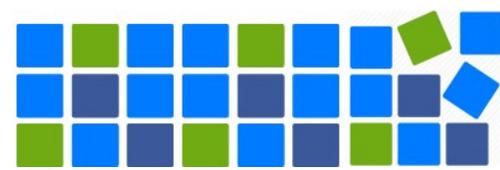
Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

#### 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.*