



## Guía de apoyo

# Seguridad personal

La importancia de la seguridad y aplomo personal es fundamental y abarca varios aspectos de nuestra vida.

**Bienestar emocional:** Sentirnos seguros emocionalmente es vital para nuestro bienestar y calidad de vida. La seguridad personal nos brinda tranquilidad y paz mental al saber somos capaces en situaciones que puedan dañar nuestra estabilidad emocional, como el acoso, la violencia o el abuso.

**Autonomía y empoderamiento:** Al tomar medidas para garantizar nuestra seguridad y aplomo personal, aumentamos nuestra autonomía y empoderamiento. La capacidad de guiarnos a nosotros mismos nos permite tomar decisiones informadas y tener un mayor control sobre nuestra vida.

**Mejor rendimiento y productividad:** Cuando nos sentimos seguros, nuestra mente está libre de preocupaciones y distracciones y puede concentrarse de mejor forma. Esto nos permite focalizarnos en nuestras tareas y actividades, lo que a su vez nos ayuda a rendir mejor y ser más productivos en el trabajo, estudios u otras áreas de nuestra vida.

**Relaciones saludables:** También es esencial para establecer y mantener relaciones saludables. Al sentirnos seguros, somos capaces de establecer límites adecuados, comunicar nuestras necesidades y exigir un trato respetuoso. Esto contribuye a construir relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza.

**Preparación ante emergencias:** La seguridad y aplomo personal también implica estar preparados para responder y actuar en situaciones de emergencia. Esto puede incluir aprender técnicas de autodefensa, saber cómo reaccionar ante desastres naturales o tener conocimientos básicos de primeros auxilios. Estar preparados nos

# EL MAPA

El aplomo personal o seguridad personal, es la confianza y tranquilidad con la que una persona se comporta en diversas situaciones. Una persona con aplomo y seguridad mantiene la calma bajo presión, maneja situaciones estresantes con serenidad y cuenta con la capacidad para llevar a cabo tareas y comunicarse de manera efectiva sin dejarse perturbar por eventos externos. El aplomo a menudo se desarrolla a través de la experiencia, la autoconciencia y la práctica en la gestión de emociones y conductas. La seguridad personal se relaciona con la estabilidad emocional y la confianza frente a las circunstancias desafiantes.

## RANGOS

### Desempeño de máxima eficiencia

#### INDICADORES

- Se mantiene fuerte y lúcido ante las adversidades.
- Afronta las dificultades y los riesgos con fortaleza y seguridad.
- Reconoce abiertamente sus errores, busca la forma de resolver sus consecuencias negativas.
- Se compromete a corregir sus áreas de oportunidad.
- Muestra seguridad y aplomo en sus decisiones.
- Afronta los retos con determinación.
- Conoce sus fortalezas y las utiliza a su favor.
- Maneja la presión y el estrés adecuadamente.
- Trabaja en sí mismo y amplía sus capacidades.
- Ante las crisis articula cómo es debido.
- No asume riesgos innecesarios.

## Seguridad personal

permite aumentar nuestras posibilidades de salir airosos en situaciones de riesgo.

En resumen, la seguridad personal es de vital importancia en todas las áreas de nuestra vida. Proteger nuestra integridad emocional, fomentar nuestra autonomía y empoderamiento, mejorar nuestro rendimiento y productividad, construir relaciones saludables y estar preparados para emergencias son aspectos fundamentales para disfrutar de una vida plena y segura.

### BENEFICIOS DEL APLOMO Y SEGURIDAD PERSONAL EN LA VIDA LABORAL

El aplomo y seguridad personal, también conocido como calma y confianza en uno mismo, es un atributo valioso en el entorno laboral. A continuación, desarrollaré la importancia del aplomo personal en el trabajo:

**1.- Toma de decisiones efectiva:** El aplomo personal permite tomar decisiones de manera más objetiva y efectiva. Cuando uno tiene confianza en sus habilidades y conocimientos, es menos propenso a dudar y puede tomar decisiones más rápidas y acertadas. Esto es esencial especialmente en roles de liderazgo o en momentos críticos donde se requiere una rápida respuesta.

**2.- Manejo del estrés:** El aplomo personal ayuda a manejar situaciones estresantes de manera más efectiva. Al tener una actitud calmada y confiada, uno es capaz de gestionar el estrés y mantener la claridad mental, lo que contribuye a tomar decisiones informadas y a abordar problemas sin dejarse llevar por las emociones negativas.

**3.- Comunicación clara y efectiva:** El aplomo personal facilita una comunicación clara y efectiva. Al mantener la calma y confiar en uno mismo, es más probable que uno transmita sus ideas y opiniones de manera concisa y se-

### Desempeño estable y eficiente

#### INDICADORES

- Mantiene un buen ritmo de trabajo y un alto desempeño ante situaciones complejas o problemáticas.
- Muestra seguridad y aplomo en sus decisiones.
- Afronta los retos con determinación.
- Aprende de sus errores y de los problemas en general; es capaz de extraer elementos positivos de situaciones negativas.
- Analiza detenidamente las causas de los fracasos o de los problemas para tomar acciones correctivas e implementar las soluciones.
- Maneja la presión y el estrés adecuadamente.
- Ante las crisis responde con fiabilidad.
- No asume riesgos innecesarios.

### Desempeño estable y pero propenso a fallos

#### INDICADORES

- Mantiene el control del área ante las circunstancias adversas.
- Valora en los demás la capacidad de revisar críticamente las acciones pasadas con espíritu constructivo, los alienta y recompensa cuando actúan en ese sentido.
- Reacciona positivamente ante los fracasos, problemas o consecuencias negativas y da aliento a sus colaboradores para mantenerlos motivados.
- Maneja bien la presión y el estrés.
- Ante las crisis responde rápidamente y procura mantener la calma.
- No asume riesgos innecesarios, es cauteloso.

# Seguridad personal

gura. Esto ayuda a establecer una comunicación más efectiva con colegas, superiores y clientes, lo que a su vez mejora las relaciones laborales y fomenta un ambiente de trabajo saludable.

**4.- Gestión efectiva de conflictos:** El aplomo personal es fundamental para manejar conflictos de manera constructiva. Al mantener la calma y la confianza en uno mismo, uno puede abordar situaciones conflictivas sin dejarse llevar por la ira o la frustración. Esto permite una resolución de conflictos más objetiva y busca soluciones ganar-ganar en lugar de dañar las relaciones laborales.

**5.- Liderazgo efectivo:** El aplomo personal es esencial para un liderazgo efectivo. Los líderes que muestran calma y confianza inspiran a sus equipos y generan un sentido de seguridad y estabilidad. Además, tener aplomo personal como líder permite enfrentar y resolver desafíos de manera más efectiva, lo que puede motivar y empoderar a los miembros del equipo.

**6.- Desarrollo profesional:** El aplomo personal es un atributo que contribuye al desarrollo profesional. Cuando uno muestra confianza en sí mismo y en su trabajo, es más probable que sea reconocido y tenga oportunidades de crecimiento y progreso en su carrera. Además, el aplomo personal puede influir positivamente en la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo profesional, como buscar nuevas oportunidades, asumir desafíos y perseguir metas ambiciosas.

En resumen, el aplomo personal en el trabajo es fundamental para la toma de decisiones efectiva, el manejo del estrés, la comunicación clara y efectiva, la gestión de conflictos, el liderazgo efectivo y el desarrollo profesional. Cultivar y desarrollar el aplomo personal es beneficioso tanto para el individuo como para la organización, ya que contribuye a un ambiente laboral más saludable y a un mayor éxito en el desempeño laboral.

### Desempeño inestable

#### INDICADORES

- Realiza esfuerzos para mantener el control ante los fracasos y dificultades, pero muestra estrés.
- Investiga sobre las causas de sus errores o fracasos para luego corregir sus acciones actuales en función de dicho análisis.
- Se da cuenta de sus errores ante los demás, aunque en ocasiones culpa por ello a otras personas o al contexto.
- Titubea ante problemas complejos.
- Siente la presión y el estrés en situaciones sin mucha importancia.
- Acciona sin un plan o estrategia.
- Ante las crisis sobrepensa su actuar, lo que alimenta la crisis.
- Asume riesgos innecesarios.

### Serias deficiencias para el desempeño

#### INDICADORES

- Se paraliza ante los fracasos.
- Se desanima ante la primera dificultad que se le presenta.
- Reparte culpas ante sus decisiones.
- No muestra aplomo en problemas cotidianos.
- Rehúye de las situaciones complejas.

# Seguridad personal

## TEMARIO PARA EL DESARROLLO Y AFIANZAMIENTO DE LA SEGURIDAD PERSONAL

### Tema 1: Entendiendo el aplomo personal y la autoconfianza

- 1.1 Definición de aplomo personal y autoconfianza.
- 1.2 Importancia del aplomo personal y la autoconfianza en la vida cotidiana.

### Tema 2: Reconociendo las barreras del aplomo personal y la autoconfianza

- 2.1 Identificación de pensamientos negativos y autocríticos.
- 2.2 Superando el miedo al fracaso y al rechazo.
- 2.3 Manejo de la comparación y competencia social.

### Tema 3: Técnicas de autodesarrollo para fortalecer el aplomo personal

- 3.1 Desarrollo de la autoconciencia emocional.
- 3.2 Mejoramiento de habilidades de comunicación asertiva.
- 3.3 Establecimiento de metas realistas y alcanzables. 3.4 Fomento de una actitud positiva y proactiva.

### Tema 4: Estrategias para mejorar la autoconfianza

- 4.1 Construcción de una mentalidad de crecimiento.
- 4.2 Aprendizaje de técnicas de respiración y relajación para reducir la ansiedad.
- 4.3 Visualización creativa y afirmaciones positivas.
- 4.4 Celebración y reconocimiento de los logros personales.

### Tema 5: Desarrollo de habilidades sociales para aumentar el aplomo personal

- 5.1 Mejora de la empatía y la escucha activa.
- 5.2 Desarrollo de habilidades para manejar críticas o conflictos.
- 5.3 Construcción de redes de apoyo y relaciones significati-

#### Prácticamente no presenta desempeño

#### INDICADORES

- Nunca reconoce sus errores y los adjudica a razones o a personas externas.
- No se preocupa por analizar las causas de los problemas.
- Tiene una actitud negativa y no logra vislumbrar soluciones a los problemas.
- Huye de situaciones complejas o que le presenten posibles complicaciones.
- Persona percibida como insegura por sus compañeros.

## Seguridad personal

vas.

### Tema 6: Mantener y fortalecer el aplomo personal y la autoconfianza

- 6.1 Autocuidado físico y emocional.
- 6.2 Gestión eficaz del estrés y la incertidumbre.
- 6.3 Persistencia y aprendizaje a través de los desafíos.
- 6.4 Reflexión y evaluación periódica del progreso personal.

### Tema 7: Aplicación práctica del aplomo personal y la autoconfianza en diferentes áreas de la vida

- 7.1 Aplomo en el ámbito profesional y laboral.
- 7.2 Autoconfianza en las relaciones personales y familiares.
- 7.3 Aplomo personal en situaciones de toma de decisiones o presentaciones en público.

Es importante recordar que este temario debe adaptarse según las necesidades y el nivel de desarrollo de cada individuo. Se recomienda complementarlo con actividades prácticas, ejercicios de reflexión y el apoyo de un profesional para obtener mejores resultados.

### EN QUE TIPO DE PUESTOS ES IMPORTANTE ESTA COMPETENCIA

El aplomo personal es una cualidad valiosa en muchos puestos laborales, especialmente en aquellos que implican:

**a) Liderazgo y Gestión:** Los líderes y gerentes se enfrentan con frecuencia a decisiones críticas, gestión de crisis y la necesidad de motivar a sus equipos. El aplomo les permite manejar estas situaciones con confianza y calma, lo cual es crucial para mantener la moral y la efectividad del equipo.

**b) Atención al Cliente y Servicios:** Los profesionales que trabajan directamente con clientes deben mantener la calma y la cordialidad, incluso frente a reclamaciones o clientes insatisfechos. El aplomo permite a estas personas brindar un servicio excepcional y manejar conflictos de manera efectiva.

**c) Negociaciones:** Aquellos involucrados en negociaciones, ya sean comerciales, legales o diplomáticas, necesitan tener aplomo para mantener la compostura bajo presión y negociar efectivamente los mejores términos posibles.

**d) Cuidado de la Salud:** Los médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud deben permanecer tranquilos y concentrados, incluso en situaciones de emergencia para proporcionar el mejor cuidado posible y tomar decisiones críticas bajo presión.

**e) Fuerzas del Orden y Servicios de Emergencia:** Policías, bomberos y paramédicos operan en situaciones que pueden ser caóticas y de alta tensión. El aplomo es esencial para mantener la claridad mental y la eficacia en la toma de decisiones que pueden ser cuestión de vida o muerte.

**f) Educación:** Los educadores, como maestros y administradores, a menudo enfrentan situaciones estresantes, desde lidiar con conducta de los estudiantes hasta interactuar con los padres. El aplomo les ayuda a manejar estas situaciones con autoridad y tranquilidad.

**g) Relaciones Públicas y Comunicaciones:** Los profesio-

# Seguridad personal

nales en estas áreas deben presentar información clara y franca, a menudo bajo la presión de los plazos o en medio de situaciones de crisis, donde el aplomo asegura una comunicación efectiva.

**h) Artes Escénicas y Deportes Profesionales:** Los artistas y deportistas están a menudo bajo la mirada del público y deben ejecutar su arte o desempeño atlético con confianza y control, independientemente de las presiones internas o externas.

**i) Sector Financiero:** En puestos como banca de inversión, comercio de acciones o consultoría financiera, las decisiones rápidas y la presión son constantes. El aplomo es fundamental para manejar la incertidumbre y el estrés inherentes a estas ocupaciones.

En resumen, el aplomo es una cualidad deseada en cualquier puesto donde se requiera manejar la presión y el estrés de manera efectiva para tomar decisiones informadas y mantener la profesionalidad.



## 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

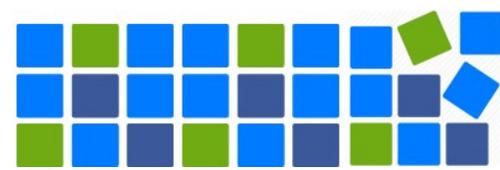
Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

#### 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.*