



## Guía de apoyo

# Temores laborales

### Cómo manejar y evitar los temores laborales.

Para evitar el temor laboral, es importante desarrollar estrategias y adoptar enfoques positivos. Aquí hay algunas sugerencias:

Reconoce tus miedos: Identifica y comprende específicamente los temores laborales que te afectan. Reconocerlos te ayudará a abordarlos de manera más efectiva.

### Desarrolla habilidades y conocimientos

Mejorar tus habilidades y conocimientos relacionados con tu trabajo te brindará confianza y te ayudará a sentirte más seguro en tus tareas y responsabilidades laborales.

### Establece metas claras y alcanzables

Establece metas realistas y medibles para ti mismo en el trabajo. Estas metas pueden brindarte un sentido de propósito y dirección, lo que disminuirá los temores relacionados con el rendimiento laboral.

### Administra el estrés

Encuentra formas efectivas para gestionar y reducir el estrés laboral. Esto puede incluir actividades como el ejercicio regular, la práctica de técnicas de relajación o la gestión del tiempo de manera eficiente.

### Busca apoyo

Comparte tus preocupaciones laborales con compañeros de trabajo, mentores o personas de confianza en tu entorno laboral. El apoyo emocional y la perspectiva de

# EL MAPA

El correcto manejo de los temores laborales es la capacidad para adaptarse y moldearse a los cambios, a la capacidad de enfrentar desafíos y paradigmas, también corresponde al natural crecimiento laboral que ocurre a lo largo nuestra vida productiva. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de la política de la organización.

## RANGOS

### Desempeño de máxima eficiencia

#### INDICADORES

- Tiene una amplia visión del mercado y del negocio que le permite anticiparse en la comprensión de los cambios que se requerirán dentro de las políticas y objetivos de su organización
- Promueve la adaptabilidad al cambio entre sus colaboradores y les brinda coaching para que a su vez la desarrollen en sus respectivos equipos de trabajo.
- Se adapta con versatilidad, eficiencia y velocidad a distintos contextos, situaciones, medios y personas.
- Considera los cambios como algo natural y los afronta sin sobresaltos, no porque no existan desafíos, sino que comprende que es parte del crecimiento.
- Su mayor temor podría ser al estancamiento laboral, por eso activamente busca desarrollar habilidades constantemente.

## Temores laborales

otros pueden ayudarte a enfrentar tus temores y encontrar soluciones.

### Aprende de los errores

Reconoce que cometer errores es parte del crecimiento y el aprendizaje profesional. En lugar de temer a los errores, adopta una mentalidad de aprendizaje y utilízalos como oportunidades para mejorar y crecer.

### Mantén una mentalidad positiva

Cultiva una mentalidad positiva y enfócate en tus fortalezas y logros en lugar de quedarte atrapado en los temores y preocupaciones. Busca el lado positivo de las situaciones y celebra tus éxitos, por pequeños que sean.

### Identifica y comparte tus preocupaciones

Hablar sobre tus preocupaciones con un amigo, colega o supervisor de confianza puede ayudarte a obtener una perspectiva diferente y encontrar soluciones o estrategias para abordarlas.

### Busca oportunidades de desarrollo

Participa en programas de capacitación y desarrollo profesional que ofrecen las organizaciones para mejorar tus habilidades y conocimientos. Esto te dará confianza.

### Encuentra un equilibrio entre el trabajo y la vida personal

El exceso de trabajo puede aumentar el estrés y el temor laboral. Prioriza tu bienestar y busca actividades fuera del trabajo que te hagan feliz y te ayuden a relajarte.

#### Desempeño estable y eficiente

##### INDICADORES

- Tiene conocimiento de la situación y las características de su gente, por lo que rápidamente puede adaptarse o adaptar a su equipo según las circunstancias.
- Modifica estrategias y objetivos de la organización, con celebridad, ante cambios externos o nuevas necesidades.
- Comprende y valora puntos de vista y criterios diversos, e integra el nuevo conocimiento con facilidad.
- Se muestra seguro en su evolución laboral.
- Suele tener una estrategia de crecimiento.

#### Desempeño estable y pero propenso a fallos

##### INDICADORES

- Comprende las nuevas necesidades que se generan internamente, a medida que sus superiores le informan sobre los cambios de situación o contexto.
- Tiene adecuado criterio y sentido común para aplicar las normas y políticas pertinentes según cada situación, a medida que se generan los cambios y sin perder de vista los nuevos objetivos organizacionales.
- Orienta su acción y la del grupo a adaptarse rápidamente a los cambios.
- Valora el conocimiento experto de los demás, así como otros puntos de vista o criterios.
- Es consiente que debe actualizarse y mejorar para evitar sentirse atrapado en sus actividades.
- Le desagradan la rutina porque la relaciona con el estancamiento.

## Temores laborales

CUALES SON LOS TEMORES LABORALES MAS COMUNES

**Miedo al despido:** El temor a perder el empleo es uno de los mayores temores laborales. La inseguridad laboral puede generar ansiedad y estrés, ya que un despido puede tener un impacto significativo en la vida económica y personal de una persona.

**Miedo al fracaso:** Este temor se refiere al miedo a no cumplir con las expectativas laborales, cometer errores o no alcanzar los objetivos establecidos. Puede impedir a las personas arriesgarse, tomar decisiones importantes o enfrentar desafíos laborales.

**Preocupación por la sobrecarga de trabajo (presión):** El temor a una sobrecarga de trabajo excesiva puede llevar a una gran cantidad de estrés laboral. Este temor surge cuando los trabajadores sienten que no pueden cumplir con todas las tareas y responsabilidades asignadas, lo que puede afectar su salud y bienestar general.

**Miedo al rechazo o a la crítica:** El temor al rechazo o a ser criticado puede limitar la capacidad de expresar ideas, dar retroalimentación constructiva o buscar oportunidades de crecimiento. Puede impedir el desarrollo profesional y la colaboración eficaz.

**Miedo al cambio:** Muchas personas temen el cambio y se sienten incómodas ante la idea de adaptarse a nuevas situaciones o roles laborales. Este temor puede impedirles aprovechar oportunidades de crecimiento y limitar su capacidad de adaptación a un entorno laboral en constante evolución.

**El temor a la competencia:** Es el miedo o la preocupación que surge cuando los empleados sienten que su posición o rendimiento en el trabajo está en riesgo debido a la presencia de otros profesionales o compañías que poseen habilidades, conocimientos o recursos similares.

**El temor a los retos:** Es el miedo o la preocupación que surge cuando los empleados se enfrentan a desafíos o tareas difíciles en el entorno laboral. Puede manifestarse de

### Desempeño inestable

#### INDICADORES

- Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas, pero batalla frente a nuevas situaciones.
- Promueve la integración de ideas y criterios diversos en función de objetivos de mejora.
- Percibe los cambios de situaciones o contexto con mayor facilidad en la medida en que sean más cercanos
- Puede desesperarse si la industria (su ramo) promueve grandes cambios, siente que puede tener problemas de adaptación.
- Ve su edad como el principal problema o temor.

### Serias deficiencias para el desempeño

#### INDICADORES

- Puede adaptarse si recibe ayuda o guía que le ayuden a comprender los nuevos cambios.
- Modifica sus acciones de acuerdo con las necesidades actuales impuestas.
- Siente zozobra ante los cambios laborales por pequeños que estos sean.
- Se aferra a lo que conoce, le estresan los cambios o retos.

## Temores laborales

diferentes maneras, como el temor a no estar a la altura de las expectativas, el miedo a cometer errores o el nerviosismo ante situaciones desconocidas.

**El temor laboral al castigo:** Es el miedo o la preocupación que surge cuando los empleados temen represalias o consecuencias negativas por cometer errores o no cumplir con las expectativas de su empleador. Este temor puede afectar el desempeño laboral y la motivación de los empleados, ya que pueden sentirse desalentados o inseguros de tomar decisiones o asumir riesgos.

**Miedo a la falta de reconocimiento o éxito profesional:** Algunas personas pueden temer no ser valoradas por su trabajo o no alcanzar el éxito profesional deseado. Este temor puede limitar la confianza en sí mismas y la motivación para buscar oportunidades de crecimiento y logros.

**Miedo al estancamiento profesional:** Muchos trabajadores temen quedarse estancados en su carrera y no poder avanzar. Este temor se asocia con la sensación de no tener oportunidades de crecimiento, desarrollo o promoción laboral. La falta de progresión puede afectar negativamente la motivación y el sentido de realización en el trabajo.

### QUÉ PUEDE HACER LA EMPRESA PARA AYUDAR

Dar seguimiento a los trabajadores en relación a sus temores laborales es fundamental para crear un ambiente de trabajo saludable y brindar apoyo a los empleados. Aquí hay algunas estrategias que pueden ayudar a abordar los temores laborales de manera efectiva:

**1) Comunicación abierta y transparente:** Es importante establecer canales de comunicación abiertos y transparentes con los empleados para que se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones y temores. Fomentar un ambiente en el que los trabajadores puedan expresar libremente sus inquietudes ayuda a identificar problemas y buscar soluciones.

### Prácticamente no presenta desempeño

#### INDICADORES

- Es rígido ante la necesidad de adaptarse a los cambios.
- Se resiste a incorporar ideas o criterios distintos de los propios.
- Sus tiempos de respuesta frente a las demandas cambiantes del medio son inadecuados.
- Obstaculiza la velocidad de adaptación o aprendizaje de su gente.
- Repite modos de haber y pensar, sin tener en cuenta las modificaciones contextuales o las experiencias pasadas (propias y de la organización en su conjunto).
- Es frágil y temeroso.

# Temores laborales

## 2) Realización de encuestas y evaluaciones de satisfacción:

Realizar encuestas y evaluaciones periódicas de satisfacción laboral puede proporcionar información valiosa sobre los temores y preocupaciones de los empleados. Estas herramientas permiten identificar patrones, tendencias y áreas de mejora para abordar los temores laborales de manera efectiva.

## 3) Establecer programas de asesoramiento o mentoría:

Ofrecer programas de asesoramiento o mentoría laboral puede ser beneficioso para los empleados que enfrentan temores laborales. Estos programas brindan una plataforma para que los empleados compartan sus preocupaciones, obtengan orientación y apoyo de profesionales con experiencia.

## 4) Capacitación y desarrollo profesional:

Fomentar la capacitación y el desarrollo profesional es una forma de abordar los temores laborales relacionados con el estancamiento profesional. Ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal puede ayudar a los empleados a superar sus temores y avanzar en sus carreras.

## 5) Crear un entorno de trabajo seguro y saludable:

Promocionar un ambiente de trabajo seguro y saludable es esencial para reducir los temores laborales. Esto implica garantizar la salud y seguridad de los empleados, así como promover un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

## 6) Proporcionar retroalimentación constructiva y reconocimiento:

Brindar retroalimentación constructiva y reconocimiento por el buen trabajo puede ayudar a aliviar los temores de los empleados. La retroalimentación regular y orientada al crecimiento puede ayudar a los empleados a superar sus temores y mejorar su desempeño laboral.

Es importante recordar que cada empleado es diferente, por lo que es fundamental adaptar las estrate-

gias de seguimiento a las necesidades y circunstancias individuales. Además, la confidencialidad y la confianza son fundamentales para abordar los temores laborales, por lo que es importante garantizar que todas las conversaciones y actividades sean confidenciales y respetuosas.

## TEMARIO DE DESARROLLO Y APOYO

### Tema: Abordar los temores laborales

#### Introducción

Explicación de la importancia de abordar los temores laborales.

El impacto emocional y mental de los temores laborales en los empleados y el entorno laboral.

#### Identificación y comprensión de los temores laborales

Tipos comunes de temores laborales.

Exploración de las causas subyacentes de los temores laborales.

#### Herramientas para el autoconocimiento

Fomentar la reflexión personal sobre los temores laborales.

Actividades para identificar y comprender los propios temores laborales.

#### Comunicación efectiva

Fomentar la apertura y la honestidad en la comunicación laboral.

Estrategias para expresar y discutir los temores laborales con colegas o superiores.

#### Gestión del miedo al despido

Información sobre los derechos laborales y las leyes de protección laboral.

# Temores laborales

Consejos para fortalecer la seguridad laboral y mitigar el miedo al despido.

## Desarrollo personal y profesional

Explorar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para superar el estancamiento profesional.

Identificar habilidades y competencias para avanzar en la carrera profesional.

## Promoción de un entorno laboral saludable

Estrategias para fomentar la salud mental y emocional en el entorno laboral.

Implementación de políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

## Apoyo psicológico y recursos disponibles

Presentación de programas de asesoramiento o terapia laboral.

Información sobre recursos y servicios de apoyo disponibles para abordar los temores laborales.

## Creación de un plan de acción personal

Ayudar a los empleados a establecer metas y acciones específicas para abordar sus temores laborales.

Elaboración de un plan de seguimiento y evaluación para medir el progreso y el crecimiento personal.

## Cierre y resumen

Recapitulación de los puntos clave abordados durante el temario.

Reflexión final sobre la importancia de afrontar los temores laborales y trabajar en su superación.

Es importante adaptar este temario según las necesidades y circunstancias específicas de la organización y los empleados. Además, se puede considerar la introducción de ejercicios prácticos, estudios de casos y testimonios de personas que han superado sus temores laborales con éxito.

# Temores laborales



## 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

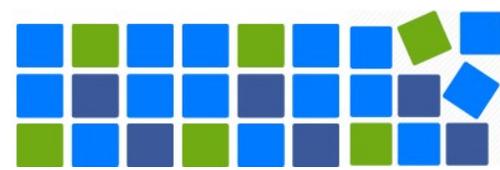
Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

#### 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.*