



## Guía de apoyo

### Visión laboral

Desarrollar una visión laboral personal es vital por diversas razones, tanto para la satisfacción personal como para ser efectivo y exitoso en un entorno laboral. La visión laboral personal es la imagen clara y orientación hacia el futuro que uno tiene en cuanto a su carrera y desarrollo profesional. Aquí está la importancia de desarrollar esta visión:

#### Dirección y Objetivos Claros

Tener una visión laboral personal ayuda a establecer objetivos concretos y alcanzables. Saber a dónde quieres llegar facilita el trazado de un camino para alcanzar tus metas.

#### Motivación Sostenida

Una visión clara actúa como un motivador intrínseco. Cuando las tareas diarias se vuelven monótonas o difíciles, recordar la visión que tienes para tu futuro puede proporcionar la energía necesaria para perseverar.

#### Toma de Decisiones Efectiva

Si tienes una visión laboral bien definida, es más fácil tomar decisiones que estén alineadas con tus objetivos a largo plazo. Esto puede involucrar elegir proyectos específicos, formación adicional o incluso cambios de empleo.

#### Desarrollo de Habilidades

Al identificar tu visión y los objetivos que quieres lograr, puedes determinar qué habilidades necesitas desarrollar o mejorar. Esta planificación estratégica te asegura estar constantemente creciendo y siendo más valioso en tu campo.

### EL MAPA

Es la capacidad de comunicar una visión de la estrategia de la organización, que hace que esa visión parezca no sólo posible sino también deseable para los accionistas, creando en ellos una motivación y un compromiso genuinos. Actúa teniendo como base la innovación y los nuevos emprendimientos; consigue que la firma afecte recursos para la instrumentación de cambios frecuentes. Las ideas, perspectivas y estrategias no vienen de las ocurrencias e ideas sin sustento, vienen de una mente preparada que ha sido influenciada por la experiencia de expertos y por el conocimiento.

### RANGOS

#### Desempeño de máxima eficiencia

##### INDICADORES

- Modifica rápidamente y estratégicamente la propia conducta y la de su equipo para poder alcanzar los objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el contexto.
- Prevé el posible surgimiento de diferentes cambios contextuales y nuevos escenarios, analizando objetiva y eficazmente las adaptaciones y cambios organizacionales que podrían ser necesarios en el corto, mediano y largo plazo.
- Conduce a su grupo en función de la correcta comprensión y asimilación de los contextos cambiantes, con relación a las políticas y objetivos de la organización.
- Visualiza el cambio como posibilidad de crecimiento organizacional y elabora estrategias al respecto, proponiendo tácticas y objetivos orientados a captar nuevos clientes.

## Visión laboral

### Resiliencia Ante el Cambio:

El mercado laboral está en constante cambio y poseer una visión laboral puede ayudarte a adaptarte y ser flexible cuando las circunstancias externas lo exijan.

### Marca Personal

Una visión laboral clara te distingue de otros en tu área. Representa tu marca personal, lo que puedes ofrecer y hacia dónde te diriges, lo cual es atractivo para los empleadores y colaboradores potenciales.

### Impacto y Contribución

Al desarrollar tu visión, puedes alinear tus esfuerzos con el tipo de impacto que deseas tener en tu empresa, industria o comunidad. Esto conduce a un trabajo más significativo y satisfactorio.

### Balance de Vida Profesional y Personal

Cuando tienes una visión clara, puedes establecer límites y buscar empleos que se alineen mejor con tu estilo de vida deseado, mejorando así el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

### Red de Contactos Estratégica

Conocer tus metas te permite construir y cultivar una red de contactos estratégicamente que pueden ser recursos valiosos en tu camino.

### Legado Profesional

Desarrollar una visión laboral te permite visualizar el legado que deseas dejar en tu profesión, lo cual puede ser un fuerte motivador y un fin último hacia el cual trabajar.

### Desempeño estable y eficiente

#### INDICADORES

- Analiza las consecuencias de acciones realizadas y utiliza el fracaso pasado como enseñanza enriquecedora para acciones presentes y futuras. Demuestra una gran capacidad de revisión crítica y autocrítica.
- Su visión genera aceptación por parte de los accionistas; consigue que éstos se comprometan y apoyen los cambios y las nuevas propuestas.
- Revisa y evalúa sistemáticamente aportes y perspectivas diferentes u opuestas para elaborar adaptaciones organizacionales estratégicas a corto y mediano plazo.
- Revisa críticamente su accionar y puede realizar cambios al respecto.
- Propone ideas innovadoras como alternativas a situaciones críticas.

### Desempeño estable y pero propenso a fallos

#### INDICADORES

- Se mantiene informado acerca de los cambios contextuales del entorno digital, y atento respecto de las modificaciones tanto de la competencia como de la propia organización y la de los clientes.
- Logra el compromiso y apoyo de los accionistas en situaciones críticas, o cuando el resultado está garantizado por otras experiencias.
- Está atento a las propuestas innovadoras del mercado, y trata de mantenerse actualizado al respecto.

## Visión laboral

En resumen, una visión laboral personal proporciona un marco que guía tus acciones y decisiones en el ámbito profesional, asegurando que cada paso que des te acerque más a donde deseas estar en tu carrera.

### TEMARIO PARA DESARROLLAR UNA VISIÓN LABORAL MODERNA

Desarrollar una visión laboral personal adaptada a los retos y oportunidades del mundo actual es fundamental. Este temario podría utilizarse para un curso, taller o proceso de coaching destinado a desarrollar esa visión laboral.

#### Temario:

#### Desarrollar una Visión Laboral en la Era Moderna

##### Módulo 1: Autoconocimiento y Análisis Personal

1. Introducción a la importancia de la visión laboral
2. Evaluación de intereses, habilidades y pasiones
3. Identificación de valores y principios laborales
4. Análisis DAFO personal (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)

##### Módulo 2: Comprensión del Entorno Laboral Actual

1. Panorama del mercado de trabajo contemporáneo
2. Impacto de la tecnología y la automatización
3. Tendencias emergentes y carreras del futuro
4. La importancia de la adaptabilidad y aprendizaje continuo

##### Módulo 3: Definición de Objetivos y Aspiraciones

1. Establecimiento de metas SMART (Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y Temporales)

### Desempeño inestable

#### INDICADORES

- La visión que propone no siempre obtienen el grado de adhesión y apoyo necesario. Sin embargo, se esfuerza para lograrlo.
- No siempre le resulta sencillo conseguir recursos suficientes para implementar los cambios propuestos.
- Reconoce las modificaciones contextuales y reacciona frente a ellas en la búsqueda de una adaptación eficaz.

### Serias deficiencias para el desempeño

#### INDICADORES

- Plantea estrategias organizacionales de adaptación al cambio a corto plazo.
- Circunstancialmente, utiliza experiencias pasadas (éxitos y fracasos) como elementos útiles para la evaluación y el enriquecimiento de las estrategias presentes y futuras.
- Tiene escasa capacidad para instrumentar cambios.
- Le cuesta captar y asumir las modificaciones tanto del entorno como de la propia organización y la de los clientes.

## Visión laboral

2. Visualización de la carrera a corto, mediano y largo plazo
3. Desarrollo de un plan de acción detallado
4. Herramientas de planeación estratégica personal

### Módulo 4: Desarrollo de Habilidades y Competencias

1. Identificación de habilidades esenciales para el futuro
2. Estrategias para el aprendizaje y desarrollo profesional
3. Desarrollo de competencias digitales
4. La importancia de las habilidades blandas (soft skills)

### Módulo 5: Construcción de la Marca Personal

1. Fundamentos de la marca personal y su importancia
2. Uso de redes sociales y plataformas profesionales para visibilidad
3. Networking estratégico
4. Creación de un pitch personal efectivo

### Módulo 6: Gestión del Cambio y Resiliencia

1. Estrategias para el manejo de la incertidumbre y el cambio
2. Fomento de la resiliencia profesional
3. Adaptación continua al cambio y la innovación
4. Mindfulness y bienestar en el trabajo

### Módulo 7: Acciones Prácticas para Avanzar en la Visión Laboral

1. Desarrollo de un plan de mejora continua
2. Establecimiento de una rutina de autoevaluación y ajustes periódicos
3. Técnicas de seguimiento y medición del progreso
4. Manejo de contratiempos y redefinición de objetivos

### Módulo 8: Ética y Responsabilidad Social en el Trabajo

1. Reflexión sobre ética laboral en la era digital
2. Consideraciones sobre sostenibilidad y responsabilidad

#### Prácticamente no presenta desempeño

#### INDICADORES

- Tiene dificultad para comunicar claramente su visión y lograr impactar positivamente en los accionistas a fin de generar su adhesión y compromiso.
- Su postura cerrada y su actitud poco flexible no le permite actuar rápida y eficazmente frente a la necesidad de cambio.
- Repite modos de hacer y pensar, sin tener en cuenta ni las modificaciones contextuales, ni las experiencias pasadas (personales y de la organización).
- Se aferra a sus propias opiniones y no es crítico respecto de su accionar.
- Se guía por modas o propone cambios no siempre adecuados a las posibilidades organizacionales.
- Sus propuestas de cambio suelen llegar a destiempo con relación a las necesidades de la propia organización y la del cliente.

## Visión laboral

social

3. Alineación de la visión laboral con el impacto social

### Módulo 9: Preparación para el Futuro Laboral

1. Anticipación y preparación ante cambios futuros en el mercado laboral
2. Innovación y creatividad como habilidades clave
3. Construcción de una mentalidad futurista y proactiva

### Módulo 10: Plan de Acción y Cierre

1. Integración de lo aprendido
2. Desarrollo de un plan de acción personalizado
3. Compromisos y siguientes pasos
4. Recursos y apoyo continuo para el desarrollo de la visión laboral

### Conclusiones y Cierre del Curso

1. Reflexiones finales
2. Evaluación y retroalimentación
3. Compromiso con la visión laboral personal

Este temario aborda las áreas clave para que los profesionales puedan entender su situación actual, evaluar el entorno laboral moderno, y mapear una trayectoria hacia el éxito futuro a través de la adaptación y el desarrollo de habilidades pertinentes. La estructura modular permite su adaptación a distintos formatos, desde seminarios intensivos hasta sesiones de desarrollo profesional a lo largo de varios meses.



## 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

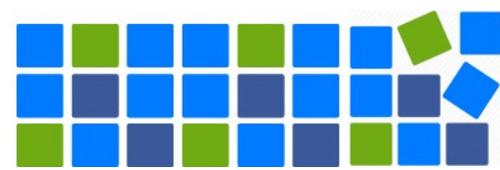
Los empleados capacitados son más creativos e innovadores.

### 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

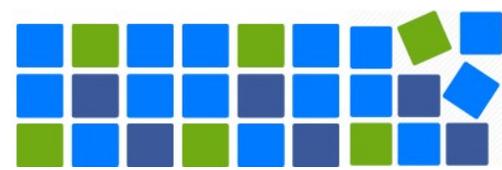
Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

#### 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.*