

BOOST TRAIN & RETAIN

RESPONSABILIDAD PERSONAL

InnoHIVE





**BOOST
TRAIN & RETAIN**

1) Objetivo : este curso de capacitación ayudará a los gerentes de recursos humanos a definir la responsabilidad personal , qué significa en el lugar de trabajo y cómo se puede desarrollar. Explorar los elementos clave de la responsabilidad personal les ayudará a identificar estrategias para mejorar la responsabilidad personal en el lugar de trabajo.

2) Objetivos

- a) Reconocer Los beneficios de la responsabilidad en el lugar de trabajo.
- b) Identificar formas de establecer un lugar de trabajo aceptable
- c) Comprender la conexión entre responsabilidad y liderazgo

3) Contenido

- ❖ La importancia de la responsabilidad en el lugar de trabajo
- ❖ La diferencia entre responsabilidad y rendición de cuentas
- ❖ Intentar establecer responsabilidad: 3 errores comunes
- ❖ Creando un ambiente de trabajo responsable
- ❖ Liderazgo basado en la responsabilidad



innovation hive



Funded by
the European Union

Responsabilidad personal en el lugar de trabajo



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

La responsabilidad personal es una habilidad que la mayoría de las personas no incluye en sus currículums, pero es crucial en el lugar de trabajo.

Los empleados responsables entienden que tienen pleno control de sí mismos. Se atribuyen el mérito de los éxitos, pero también se responsabilizan de sus fracasos. La responsabilidad personal es una habilidad crucial para cualquier empleado exitoso. Los empleados que tienen un fuerte sentido de responsabilidad tienen más probabilidades de estar comprometidos con su organización, sentirse más seguros en sus funciones y tener mayores niveles de satisfacción laboral. Cuando asumes responsabilidad en el trabajo, puedes creer que tienes control sobre el resultado de los acontecimientos.



<https://www.youtube.com/watch?v=42dLWo9v0HM>

La diferencia entre rendición de cuentas y responsabilidad



BOOST
TRAIN & RETAIN

Asumir la responsabilidad de las actividades es lo que significa ser responsable. Una persona responsable es aquella que completa las tareas descritas en la descripción de su trabajo.

Asumir la responsabilidad de los resultados es lo que implica la rendición de cuentas. La responsabilidad la demuestra alguien que comprende claramente lo que se debe hacer y hace todo lo posible para obtener los resultados deseados.

“La responsabilidad es apropiarse de las actividades. La rendición de cuentas es apropiarse de los resultados”.

Los empleados pierden poder cuando culpan a otros. Las personas débiles permiten que el destino dicte su destino. Culpan de sus problemas a las circunstancias y a otras personas, transfiriendo así poder a las condiciones y a las personas a las que culpan. "Si esta circunstancia o persona no cambia por sí sola, entonces estaré atrapado en esta situación para siempre", razonan. "Soy una víctima impotente."





Intentar establecer una cultura de rendición de cuentas: Errores comunes que cometen los propietarios y gerentes

1. No incluir la responsabilidad personal en las reglas del juego

La inferencia clara aquí es que la responsabilidad de todos los miembros corporativos debe ser un principio clave.

2. Ser vago o genérico en términos de objetivos de la empresa.

Debido a que los dueños de negocios suelen ser pensadores amplios y no pierden el tiempo en detalles, no se fijan objetivos específicos. Este tipo de propietarios creen que si se proponen metas grandes, peludas y atrevidas, las conseguirán. Sin embargo, los empleados pueden desorientarse y cansarse.

3. Poner demasiados límites.

Este es el polo opuesto del segundo error, pero puede ser igualmente mortal. La idea aquí es empoderar y capacitar a su equipo para que sea innovador y obtenga los resultados que desea. Brinde aliento y apoyo, pero no microgestione el problema. En otras palabras, no seas demasiado controlador. Permita que sus empleados cometan errores y aprendan de ellos.

Creando un lugar de trabajo responsable

Imagine un lugar de trabajo en el que todos los empleados estén plenamente interesados en su trabajo y hagan todo lo posible para realizar sus tareas todos los días. Están conectados con la misión y visión de la organización porque ven un vínculo claro entre lo que logran y el éxito de la organización. Como resultado, las personas perciben su trabajo como importante, esperan con ansias ir a trabajar y están orgullosas de lo que hacen y de la organización para la que trabajan. Hay tres pasos para desarrollar la responsabilidad en el trabajo.

Los tres pasos hacia la responsabilidad personal

Paso 1



Deja de culpar a los demás



La culpa mata la rendición de cuentas.

Culpar a otros por los errores puede ser contagioso, ya que las personas tienden a defenderse y, en respuesta, culpan a los demás. Si los líderes siempre culpan a su equipo, nadie se responsabilizará de los problemas y la culpa continuará.

Creando un lugar de trabajo responsable



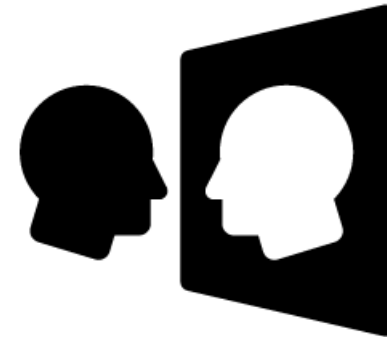
**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Los tres pasos hacia la responsabilidad personal

Paso 2



Mírate en el espejo



Reconozca su contribución al problema.

Reconocer cómo contribuiste a tu situación actual es un paso necesario para construir un futuro mejor. Al aceptar su parte en la creación de sus problemas, puede desviar el control de cualquier fuente potencial de culpa y darse la capacidad de resolver sus problemas. Establecer responsabilidad personal requiere solicitar retroalimentación de manera rutinaria y aceptarla con gratitud. El conocimiento es una herramienta poderosa, especialmente cuando se intenta mejorar su puesto actual.



innovation hive



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Creando un lugar de trabajo responsable

Los tres pasos hacia la responsabilidad personal

Paso 3



**Elaborando la
solución**



Arregle el proceso, no otras personas.

Las personas ya están a medio camino de la respuesta cuando piden comentarios y asumen su papel en los problemas. Si usted era parte del sistema donde se encontró un problema, sus acciones seguramente lo empeoraron.

Los dos cambios más significativos que las personas pueden hacer para mejorar sus resultados si son conscientes de cómo contribuyeron a su situación actual son:

- Ellos mismos
- El sistema



innovation hive

Liderazgo basado en la responsabilidad

Los líderes débiles preguntan: "¿Quién tiene la culpa?"

Los líderes fuertes reflexionan sobre la pregunta: "¿Dónde falló el sistema?"

El líder (las habilidades o características necesarias para ser un gran líder) recibe mucha atención en el campo del desarrollo del liderazgo. Todo esto hace que los líderes sean más egocéntricos, lo que frecuentemente conduce a un enfoque egocéntrico. Se debe priorizar el entorno que crean los líderes sobre los propios líderes. Entonces, ¿cómo se crea un liderazgo que pueda defender y sostener una cultura de rendición de cuentas? Tener fe en otras personas es el primer paso. Si sus ejecutivos no tienen fe en su personal, no confiarán en ellos ni les darán voz, dos cosas que los trabajadores necesitan para sentirse apreciados y motivados. Los propietarios de empresas más eficaces son conscientes de que su organización no alcanzará su máximo potencial sin contar con el personal de mayor nivel.





¡Gracias!

