





Urganiza



www.corporacionsoa.co



El poder de hacerse cargo Accountability con empatía y resultados

co.linkedin.com/in/federicoulloa 361grados.com.co















Eso no es mi culpa

¿Qué es accountability? 361grados.com.co

¿Qué es accountability?



Responsabilidad:

Es la obligación de realizar una tarea

¿Qué es accountability?



Responsabilidad:

Es la obligación de realizar una tarea

Accountability:

Asumir las consecuencias de acciones o decisiones (propias o del equipo)







Conectar con el propósito y enfocarse en resultados

Incrementar el compromiso

Fortalecer la responsabilidad







Conectar con el propósito y enfocarse en resultados

Si no hay claridad, ¿como puede haber accountability?

Jim McCool. CFO Awards 2017



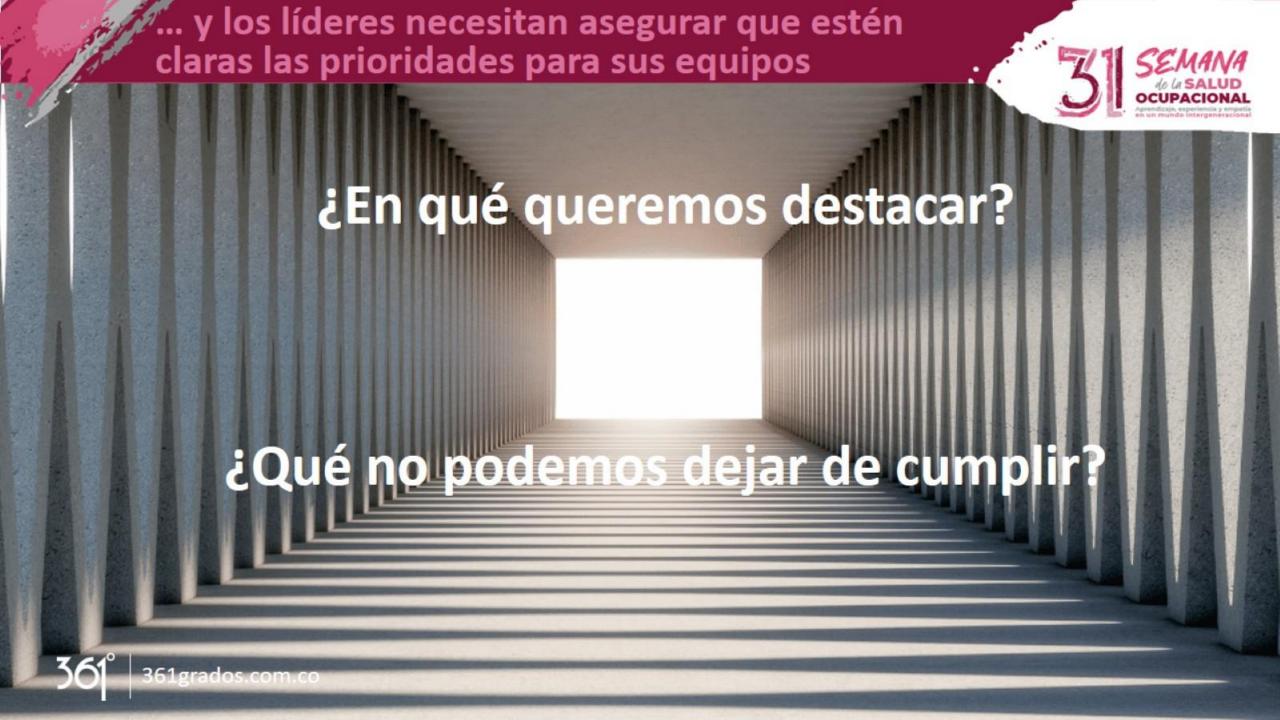
És necesario definir en cuál es el resultado esperado y no sólo lo que deben hacer las personas



¿Cuáles son mis metas?



¿Qué resultados esperan de mi?









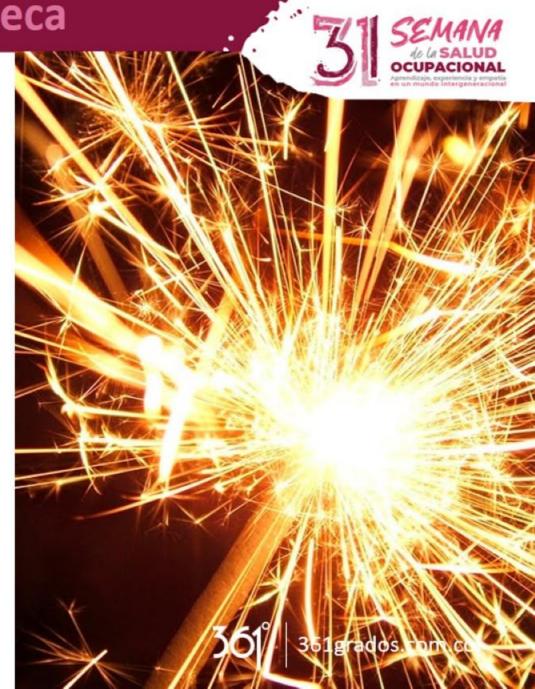
Incrementar el compromiso



¿Qué te motiva a dar lo mejor de ti?

Fuentes de motivación intrínseca

- Diversión (El placer de hacer la actividad)
- 2. Contenido (Desafío, curiosidad)
- 3. Colaboración (Pertenencia, interacción social)
- 4. Elección (Autonomía, control)
- Cuidado (Reconocimiento, mentoría)
- 6. Competencia (Maestría)
- 7. Progreso (Evaluación)
- 8. Propósito (Significado)



Seguridad Psicológica





"Las personas con fortaleza mental encuentran los tropiezos de la vida como algo motivador, son informativos y una alerta"

Mindset la clave del éxito. Carol Dweck, PhD.

Mentalidades



	Mentalidad fija		Mentalidad de crecimiento
	Pasividad		Desarrollo
	Evitar los retos	Retos	Disfrutar el cambio
	Rendirse fácilmente	Obstáculos	Persistir a pesar de las dificultades
	No se justifica el esfuerzo sin gusto Ven lo peor de la situación	Esfuerzo	Esforzarse es parte de ganar experiencia y un camino hacia la maestría
I	gnorar retroalimentación negativa útil	Retroalimentación	Aprender de las críticas
	Sentirse amenazado por el éxito de otros	Éxito de otros	Aprender e inspirarse con el éxito de los demás
	Como resultado, se pueden estancar más rápido y lograr menos que su potencial		Como resultado, alcanzan cada vez niveles de mayor logro

Autorreflexión de accountability

51 SEMANA
Ale la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizio, experiencia y sempatia
en un mundo intergeneracional

- Acceder con el QR y registrar los datos
- 2. Hacer el autodiagnóstico deslizando las tarjetas
- 3. Ver los resultados y cerrar la ventana
- Avanzar
- 5. Revisar las recomendaciones girando la tarjeta





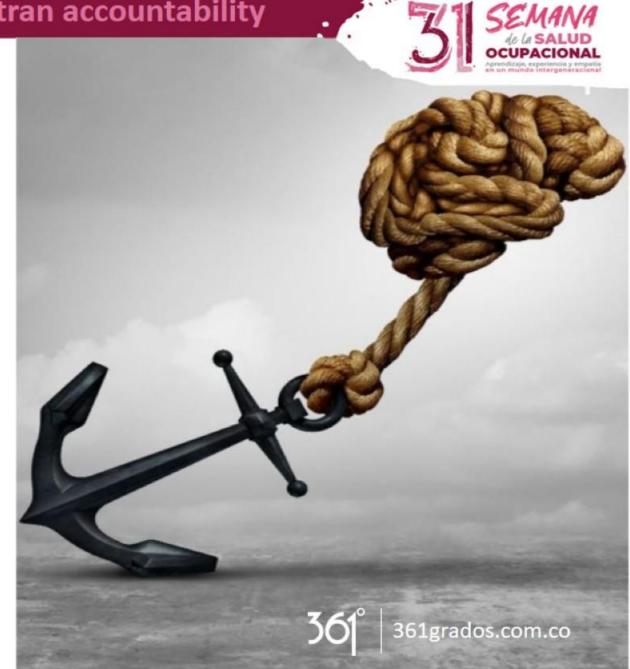






Comportamientos que no demuestran accountability

- Negar o ignorar la situación y el impacto
- Señalar a otros
- "No es mi trabajo"
- "Dime qué tengo que hacer"
- Confusión en el equipo
- Cuidarse la espalda
- Esperar para ver qué ocurre (Pasividad) o dejar pasar las cosas



Acciones para cambiar de mentalidad





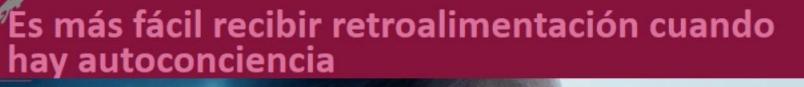
- Definir mi propósito
- Identificar metas y resultados esperados
- 3. Hacer autoevaluaciones periódicamente
- 4. Desarrollar elasticidad mental (aprender cosas nuevas)
- 5. Reto de 30 días para aplicar una nueva rutina
- Aprender a aprender
- 7. Llevar un diario y revisar mi guion mental
- 8. Fortalecer la capacidad para hacer preguntas
- 9. Buscar un mentor / convertirse en uno
- Pedir retroalimentación (líder, pares, colaboradores, contratistas)

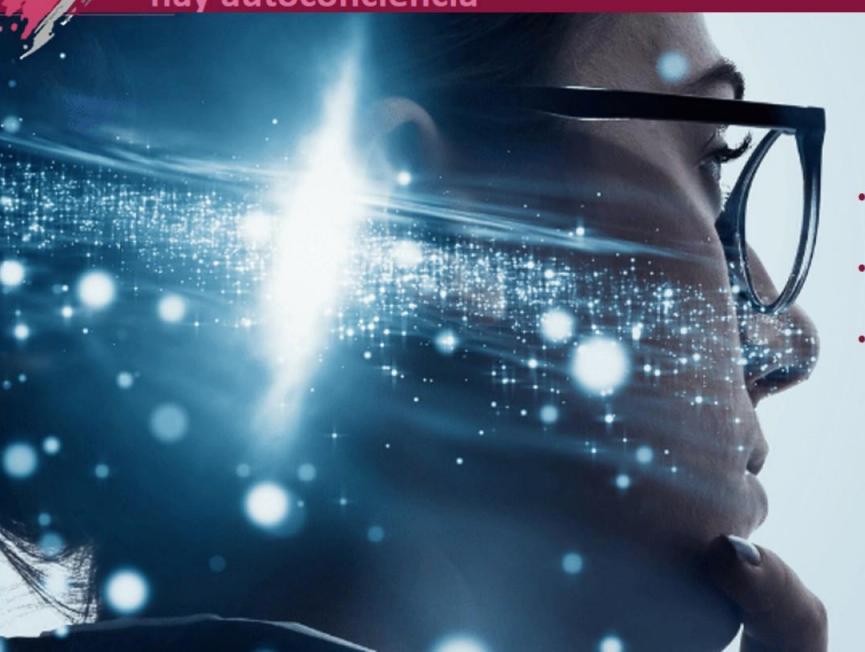




"Todos necesitamos alguien que nos dé retroalimentación. Así es como mejoramos"

Bill Gates





- ¿En qué creo que podría mejorar (en mi trabajo)?
- ¿Qué haría diferente en mi trabajo para ser mejor?
- ¿Qué me dirían/exigen otras áreas de mi trabajo?







Fortalecer la responsabilidad

Reflexión



Caso

En la compañía se está desarrollando un proyecto que impacta a diferentes equipos. Este proyecto es liderado por una gerencia diferente a la tuya y tu equipo participa activamente en él.

Durante la ejecución, uno de los responsables del proyecto le escribe un mail a un integrante del equipo preguntando sobre el avance de sus actividades asignadas y han pasado varios días sin que la persona lo responda.



¿Quiénes saben qué es seguridad psicológica?

Levanten la mano

Seguridad Psicológica





Es sentirse en un lugar en el que las personas están cómodas expresándose y siendo ellas mismas. Esto implica saber que uno no será ni castigado ni humillado por expresar sus ideas, preguntas, inquietudes o por alertar sobre los errores que observa.

Amy C. Edmondson. Fearless Organization

¿Cuáles son los beneficios?







¿Por qué ciertos equipos prosperan mientras otros fracasan?

"observamos que la **seguridad psicológica** era por lejos el factor más determinante... de hecho era la base sobre la cual se apoyaban los otros cuatro (factores)"

Objetivos claros 3. Confianza en los compañeros 4. Significado en el trabajo personal
 Convicción de que su trabajo tiene impacto

¿Cuáles son los beneficios?



GALLUP

+12%

Productividad

-40%

Incidentes de seguridad

-27%

rotación





¿Por qué ciertos equipos prosperan mientras otros fracasan?

"observamos que la **seguridad psicológica** era por lejos el factor más determinante... de hecho era la base sobre la cual se apoyaban los otros cuatro (factores)"

Objetivos claros 3. Confianza en los compañeros 4. Significado en el trabajo personal
 Convicción de que su trabajo tiene impacto

¿Cuáles son los beneficios?



GALLUP

+12%

Productividad

-40%

Incidentes de seguridad

-27%

rotación





¿Por qué ciertos equipos prosperan mientras otros fracasan?

"observamos que la **seguridad psicológica** era por lejos el factor más determinante... de hecho era la base sobre la cual se apoyaban los otros cuatro (factores)"

Objetivos claros 3. Confianza en los compañeros 4. Significado en el trabajo personal
 Convicción de que su trabajo tiene impacto

Además

- 1. Incrementa el compromiso de los colaboradores
- 2. Promueve la innovación
- 3. Mejora el bienestar de los colaboradores
- 4. Fomenta un ambiente de trabajo diverso
- 5. Mejora la reputación de la organización

Hay diferentes tipos de preguntas generando empatía y profundizando para entender



Asegurar claridad en la delegación

- ¿Quién lo hace?
- ¿Cómo lo hace?
- · ¿Cuándo lo hace?

Entender implicaciones

- ¿Qué implica …?
- ¿Cómo te afecta / impacta...?
- ¿En qué cambia ...?

Hay diferentes tipos de preguntas generando empatía y profundizando para entender



Asegurar claridad en la delegación

- ¿Quién lo hace?
- ¿Cómo lo hace?
- ¿Cuándo lo hace?

Entender implicaciones

- · ¿Qué implica ...?
- ¿Cómo te afecta / impacta...?
- ¿En qué cambia …?

Superar barreras

- ¿Cuáles son los riesgos que ves para...?
- ¿Qué ha sucedido que te impide...?
- ¿Qué has hecho para…?

Profundizar /clarificar en la situación (Entender las razones y pedir ejemplos)

- ¿Por qué dice que....?
- ¿Cuáles son las causas de...?
- ¿Cómo llegaste a esa decisión…?
- ¿Qué te hace pensar que es la mejor opción?
- ¿Qué le hace pensar que es la única opción?







Conectar con el propósito y enfocarse en resultados

Incrementar el compromiso

Fortalecer la responsabilidad

¿Qué hay que hacer para desarrollar accountability?





Organización

- Definir y revisar metas periódicamente
- Conversaciones de 1 a 1 y proceso de gestión del desempeño
- · Generar seguridad psicológica

¿Qué hay que hacer para desarrollar accountability?





Organización

- Definir y revisar metas periódicamente
- Conversaciones de 1 a 1 y proceso de gestión del desempeño
- Generar seguridad psicológica



Desarrollo de los líderes

- Fortalecer la asertividad
- Dar y recibir retroalimentación
- Desarrollar la capacidad para hacer preguntas
- Delegar y generar autonomía

¿Qué hay que hacer para desarrollar accountability?





Organización

- Definir y revisar metas periódicamente
- Conversaciones de 1 a 1 y proceso de gestión del desempeño
- Generar seguridad psicológica



Desarrollo de los líderes

- Fortalecer la asertividad
- Dar y recibir retroalimentación
- Desarrollar la capacidad para hacer preguntas
- Delegar y generar autonomía



Colaboradores

- Incrementar la autoconciencia
- Reconocer comportamientos de mindset de crecimiento
- Conectar con el propósito y sus motivadores
- Desarrollo de habilidades (lifelong learning)









45° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia 29, 30 y 31 de octubre de 2025

"Accountability es el pegamento que une el compromiso con el resultado"

Bob Proctor















www.corporacionsoa.co









