



Evento Híbrido
Virtual / Presencial



SEMANA
de la **SALUD**
OCUPACIONAL

Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

www.corporacionsoa.co

El poder de hacerse cargo

Accountability con empatía y resultados

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



Eso no es mi culpa

¿Qué es accountability?

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional



¿Qué es accountability?

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

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)

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

**Conectar con el propósito y
enfocarse en resultados**

Incrementar el compromiso

Fortalecer la responsabilidad

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Conectar con el propósito y enfocarse en resultados

**Si no hay claridad,
¿como puede haber
accountability ?**

Jim McCool. CFO Awards 2017



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

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

¿Cuáles son mis
metas?



¿Qué resultados
esperan de mi?

... y los líderes necesitan asegurar que estén
claras las prioridades para sus equipos

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

¿En qué queremos destacar?

¿Qué no podemos dejar de cumplir?

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Incrementar el compromiso

¿Qué te motiva a dar lo mejor de ti?

Fuentes de motivación intrínseca

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





“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.



Mentalidad fija

Pasividad

Evitar los retos

Rendirse fácilmente

No se justifica el esfuerzo sin gusto
Ven lo peor de la situación

Ignorar retroalimentación negativa útil

Sentirse amenazado por el éxito
de otros

Como resultado, se pueden estancar
más rápido y lograr menos que su
potencial

Retos

Obstáculos

Esfuerzo

Retroalimentación

Éxito de otros

Mentalidad de crecimiento

Desarrollo

Disfrutar el cambio

Persistir a pesar de las dificultades

Esforzarse es parte de ganar experiencia y
un camino hacia la maestría

Aprender de las críticas

Aprender e inspirarse con el éxito de los
demás

Como resultado, alcanzan cada vez niveles
de mayor logro



Autorreflexión de accountability

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

1



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



1. Definir mi propósito
2. 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
6. 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
10. Pedir retroalimentación (líder, pares, colaboradores, contratistas)



**“Todos necesitamos alguien que nos
dé retroalimentación. Así es como
mejoramos”**

Bill Gates

Es más fácil recibir retroalimentación cuando hay autoconciencia

31 SEMANA
de la **SALUD**
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

- ¿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?

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Fortalecer la responsabilidad

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



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)”

- 2. Objetivos claros
- 3. Confianza en los compañeros
- 4. Significado en el trabajo personal
- 5. 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)”

- 2. Objetivos claros
- 3. Confianza en los compañeros
- 4. Significado en el trabajo personal
- 5. 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)”

- 2. Objetivos claros
- 3. Confianza en los compañeros
- 4. Significado en el trabajo personal
- 5. 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?

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

**Conectar con el propósito y
enfocarse en resultados**

Incrementar el compromiso

Fortalecer la responsabilidad



Organización

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



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

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



www.corporacionsoa.co

