

*Solucionario Manual*

***FC0012:***  
**Competencias para  
el desarrollo de los  
recursos humanos de  
la empresa**

---

SOLUCIONES

Actividades

Test de Repaso



# Soluciones Actividades

## Tema 1

### Actividad 1

#### **Pregunta 1: Describe la necesidad de logro según la teoría de McClelland**

La necesidad de logro se refiere a la motivación interna para sobresalir y alcanzar metas desafiantes. Las personas con una alta necesidad de logro buscan tareas en las que puedan asumir responsabilidad personal y recibir retroalimentación sobre su desempeño. Desarrollan competencias como la orientación a resultados, la planificación y la capacidad de asumir riesgos calculados.

#### **Pregunta 2: ¿Cuáles son las tres necesidades básicas identificadas por McClelland en su teoría?**

Las tres necesidades básicas identificadas por McClelland son: necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder.

#### **Pregunta 3: Explica qué implica la necesidad de afiliación según la teoría de McClelland**

La necesidad de afiliación se refiere al deseo de establecer y mantener relaciones sociales positivas. Las personas con una alta necesidad de afiliación buscan la aprobación y el reconocimiento de los demás, y les importa mantener armonía y evitar conflictos. Desarrollan competencias como la empatía, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la capacidad de establecer relaciones sólidas.

#### **Pregunta 4: ¿Cuáles son los dos tipos de necesidad de poder identificados por McClelland?**

Los dos tipos de necesidad de poder identificados por McClelland son: necesidad de poder personal y necesidad de poder institucional.

#### **Actividad 2**

#### **Pregunta 1: Indica una competencia personal relacionada con la capacidad de comunicación efectiva**

Una competencia personal relacionada con la comunicación efectiva es la habilidad de la empatía, que implica la capacidad de entender y ponerse en el lugar de los demás, facilitando una comunicación más clara y asertiva.

#### **Pregunta 2: Indica una competencia personal asociada al liderazgo**

Una competencia personal asociada al liderazgo es la capacidad de influencia, que implica la habilidad para motivar, inspirar y guiar a otros hacia el logro de metas comunes.

#### **Pregunta 3: Indica una competencia personal relacionada con la resolución de problemas**

Una competencia personal relacionada con la resolución de problemas es el pensamiento crítico, que implica analizar de manera objetiva la información disponible, evaluar diferentes opciones y tomar decisiones fundamentadas.

#### **Pregunta 4: Indica una competencia personal relacionada con el trabajo en equipo**

Una competencia personal relacionada con el trabajo en equipo es la colaboración, que implica la capacidad de trabajar de manera efectiva con otros, compartir ideas, apoyar y confiar en los demás para alcanzar objetivos colectivos.

**Actividad 3****Pregunta 1: ¿Cuáles son los departamentos o equipos existentes dentro de la organización?**

La respuesta a esta pregunta implica identificar los diferentes departamentos o equipos dentro de la organización, como desarrollo de productos, marketing, ventas, recursos humanos, etc.

**Pregunta 2: ¿Cómo representarías las interacciones y las relaciones fluidas entre los miembros de la organización?**

Aquí se debe proponer una forma visual de representar las interacciones y las relaciones fluidas entre los miembros de la organización, como líneas de conexión entre los diferentes roles o la adopción de un diseño de organigrama no lineal.

**Pregunta 3: ¿Cómo garantizarías la transparencia y la colaboración en el organigrama líquido?**

Se deben proponer estrategias para garantizar la transparencia y la colaboración en el organigrama líquido, como la implementación de canales de comunicación abiertos, reuniones regulares de sincronización y revisiones de desempeño, y la creación de espacios de colaboración físicos o virtuales.

**Pregunta 4: ¿Cómo fomentarías la autonomía y la toma de decisiones en el organigrama líquido?**

Aquí se deben presentar medidas para fomentar la autonomía y la toma de decisiones en el organigrama líquido, como la delegación de responsabilidades y autoridad, la promoción de la toma de decisiones descentralizada y la adopción de enfoques de liderazgo distribuido.

## Soluciones Tema 2

### Actividad 1

#### **Pregunta 1: ¿Por qué es importante el autoconocimiento para el desarrollo personal y profesional?**

El autoconocimiento permite identificar fortalezas, debilidades, valores y metas personales, lo que facilita el crecimiento y la toma de decisiones alineadas con nuestros intereses y habilidades.

#### **Pregunta 2: ¿Cómo puede el autoconocimiento mejorar la colaboración en un equipo de trabajo?**

El autoconocimiento permite comprender nuestras preferencias, estilos de comunicación y formas de trabajar, lo que facilita la adaptación y la colaboración efectiva con los demás miembros del equipo.

#### **Pregunta 3: ¿Cuáles son algunas técnicas o dinámicas que pueden promover el autoconocimiento de los trabajadores?**

Algunas técnicas incluyen la realización de test de personalidad, la reflexión sobre experiencias pasadas, la práctica de la autorreflexión y el feedback constructivo.

#### **Pregunta 4: ¿Cómo se puede fomentar el desarrollo continuo del autoconocimiento en el entorno laboral?**

Se pueden realizar actividades como el coaching individual, la participación en programas de desarrollo personal y la búsqueda activa de retroalimentación de compañeros y superiores.

**Actividad 2****Pregunta 1: ¿Por qué es importante la autorregulación emocional en el contexto empresarial?**

La autorregulación emocional permite gestionar de manera efectiva las emociones, evitando reacciones impulsivas y promoviendo un clima laboral más saludable y productivo.

**Pregunta 2: ¿Qué beneficios puede aportar la práctica del mindfulness en el entorno laboral?**

El mindfulness puede reducir el estrés, mejorar la concentración y la toma de decisiones, promover la empatía y facilitar una mayor resiliencia ante situaciones adversas.

**Pregunta 3: ¿Qué estrategias se pueden utilizar para gestionar la energía y la tensión emocional en el trabajo?**

Algunas estrategias incluyen la práctica de la respiración consciente, la realización de pausas regulares, la gestión del tiempo y la búsqueda de actividades de relajación.

**Pregunta 4: ¿Cómo pueden aplicarse técnicas de mindfulness para fomentar el bienestar y el rendimiento de los equipos?**

La práctica de mindfulness en equipo puede mejorar la comunicación, la colaboración y la creatividad, creando un entorno de trabajo más positivo y productivo.

**Actividad 3****Pregunta 1: ¿Por qué es importante la empatía en las relaciones laborales y su impacto en la colaboración y el trabajo en equipo?**

La empatía permite comprender y responder adecuadamente a las emociones y necesidades de los demás, facilitando la

colaboración, la comunicación y la creación de relaciones laborales sólidas.

**Pregunta 2: ¿Cuál es la relación entre la escucha empática y la comunicación efectiva en los equipos de trabajo?**

La escucha empática implica prestar atención activa y comprender profundamente las perspectivas de los demás, lo que favorece una comunicación más clara, respetuosa y efectiva.

**Pregunta 3: ¿Cuáles son algunas habilidades sociales relevantes para mejorar las relaciones interpersonales en el entorno laboral?**

Algunas habilidades sociales incluyen la comunicación asertiva, la capacidad de trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la capacidad de dar y recibir retroalimentación de manera constructiva.

**Pregunta 4: ¿Cómo puede promoverse la mejora de la inteligencia emocional en el entorno laboral?**

Se pueden realizar actividades de capacitación y entrenamiento en inteligencia emocional, fomentar la práctica de la autorreflexión y el autodesarrollo, y proporcionar espacios para el aprendizaje y la aplicación de habilidades emocionales.

# Soluciones Tema 3

## Actividad 1

### **Pregunta 1: ¿Por qué es importante para un líder desarrollar su capacidad de autoliderazgo?**

El desarrollo del autoliderazgo permite al líder tener un mayor control sobre sus acciones, emociones y decisiones, lo que a su vez influye positivamente en su capacidad para liderar eficazmente a su equipo.

### **Pregunta 2: Menciona dos herramientas o prácticas que podrías utilizar para fortalecer tu autoliderazgo.**

Algunas posibles respuestas incluyen: establecer metas claras y realistas, practicar la autorreflexión y el autoanálisis, utilizar técnicas de mindfulness para mejorar la atención plena y gestionar el estrés, buscar mentores o *coaches* que brinden apoyo y retroalimentación, etc.

### **Pregunta 3: ¿Cómo crees que el autoliderazgo puede influir en el equipo que lideras?**

El autoliderazgo del líder puede inspirar y motivar al equipo, fomentar la confianza y la autonomía de los miembros, promover un ambiente de trabajo positivo y propiciar la colaboración y el desarrollo personal de los integrantes del equipo.

### **Pregunta 4: ¿Cuáles son dos competencias personales clave que distinguen a un buen líder en el entorno laboral?**

Algunas posibles respuestas incluyen: habilidades de comunicación efectiva, capacidad para inspirar y motivar a los demás, habilidades de resolución de problemas, empatía, capacidad para tomar decisiones informadas, capacidad para adaptarse al cambio, etc.

### Actividad 1

**Pregunta 1:** "Los miembros comparten un objetivo o meta común".

Respuesta: Equipo.

Justificación: Un equipo de trabajo se caracteriza por tener un objetivo o meta común que todos los miembros persiguen en conjunto.

**Pregunta 2:** "Los miembros trabajan de manera independiente sin necesidad de colaboración".

Respuesta: Grupo.

Justificación: En un grupo, los miembros pueden trabajar de manera independiente sin una colaboración estrecha o interdependencia.

**Pregunta 3:** "La cohesión y la eficacia del grupo dependen en gran medida del objetivo o meta común".

Respuesta: Equipo.

Justificación: La cohesión y la eficacia de un equipo están directamente relacionadas con la existencia y el cumplimiento de un objetivo o meta común.

**Pregunta 4:** "El objetivo principal es el logro de resultados individuales".

Respuesta: Grupo.

Justificación: En un grupo, el enfoque principal está en los resultados individuales de cada miembro, en lugar de un objetivo común del equipo.

**Actividad 1****Pregunta 1: ¿En qué consiste un juego de roles colaborativo y cómo puede contribuir al desarrollo del equipo?**

Un juego de roles colaborativo implica asignar roles ficticios a los miembros del equipo y presentarles un escenario o desafío que deben abordar juntos. Cada miembro asume un rol específico y deben trabajar en equipo para lograr un objetivo común. Esto fomenta la colaboración, la comunicación efectiva y la comprensión de los diferentes roles y habilidades dentro del equipo.

**Pregunta 2: ¿Cuáles son los beneficios de utilizar juegos de roles colaborativos en la construcción de equipos?**

Los juegos de roles colaborativos permiten a los miembros del equipo practicar la colaboración, la comunicación, la toma de decisiones conjuntas y la resolución de problemas en un entorno lúdico. Estas actividades ayudan a desarrollar la empatía, la confianza mutua y la comprensión de las fortalezas individuales de cada miembro.

**Pregunta 3: ¿Qué elementos clave se deben considerar al diseñar un juego de roles colaborativo?**

Al diseñar un juego de roles colaborativo, se deben considerar elementos como la claridad de los roles asignados, la relevancia del escenario o desafío propuesto, la inclusión de situaciones realistas y desafiantes, y la existencia de espacios para la reflexión y la retroalimentación después de la actividad.

**Pregunta 4: ¿Cómo se puede evaluar el impacto de los juegos de roles colaborativos en la construcción del equipo?**

El impacto de los juegos de roles colaborativos en la construcción del equipo se puede evaluar mediante la observación de la colaboración y la comunicación durante la actividad, la calidad de las soluciones propuestas y el nivel de participa-

ción y compromiso de los miembros del equipo. También se pueden utilizar retroalimentaciones y encuestas para evaluar la percepción de los miembros del equipo sobre los aprendizajes y el desarrollo de habilidades.

# Soluciones Tema 4

## Actividad 1

**Pregunta 1: ¿Por qué crees que es importante fomentar la creatividad y la generación de ideas innovadoras en el entorno profesional?**

Es importante fomentar la creatividad y la generación de ideas innovadoras en el entorno profesional porque permite a las empresas adaptarse al cambio, encontrar soluciones creativas a los desafíos, diferenciarse de la competencia y generar valor agregado para los clientes. Además, promueve la mejora continua, la eficiencia y la capacidad de aprovechar nuevas oportunidades.

**Pregunta 2: Menciona al menos tres estrategias que se pueden utilizar para estimular la creatividad en un equipo de trabajo.**

Algunas estrategias para estimular la creatividad en un equipo de trabajo incluyen: fomentar un ambiente de confianza y respeto donde todos se sientan seguros para expresar ideas, utilizar técnicas de pensamiento lateral como el brainstorming, y promover la diversidad de perspectivas y experiencias para enriquecer la generación de ideas.

**Pregunta 3: ¿Qué papel juega el fracaso en el proceso de fomentar la creatividad y la innovación? ¿Por qué es importante permitir el fracaso en un entorno de trabajo creativo?**

El fracaso juega un papel crucial en el proceso de fomentar la creatividad y la innovación, ya que permite aprender de los errores, experimentar nuevas ideas sin miedo al juicio y tomar riesgos necesarios para alcanzar resultados innovadores.

Es importante permitir el fracaso en un entorno de trabajo creativo porque brinda oportunidades de aprendizaje, impul-

sa la mejora continua y fomenta la resiliencia y la capacidad de adaptación.

**Pregunta 4: ¿Cómo se puede crear una cultura organizacional que valore y promueva la creatividad y la innovación? Menciona al menos dos acciones concretas.**

Para crear una cultura organizacional que valore y promueva la creatividad y la innovación, se pueden tomar las siguientes acciones: fomentar el intercambio de ideas y la colaboración entre los miembros del equipo, por ejemplo, mediante espacios de trabajo abiertos y horarios flexibles que faciliten la comunicación y el trabajo conjunto; y reconocer y recompensar el pensamiento creativo y las contribuciones innovadoras, por ejemplo, mediante programas de reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional específicas para proyectos innovadores.

### Actividad 2

**Pregunta 1: ¿Qué es la marca personal y por qué es importante en el ámbito profesional?**

La marca personal es la percepción que los demás tienen de nosotros como profesionales, y está compuesta por nuestras habilidades, conocimientos, valores, reputación y la forma en que nos presentamos. Es importante en el ámbito profesional porque nos ayuda a diferenciarnos de los demás, a destacar nuestras fortalezas y a construir una imagen positiva y coherente que nos ayude a alcanzar nuestros objetivos profesionales.

**Pregunta 2: ¿Cuál crees que es el primer paso para construir una marca personal sólida y efectiva? Explícalo brevemente.**

El primer paso para construir una marca personal sólida y efectiva es realizar una autoevaluación para identificar nuestras fortalezas, pasiones y valores. Esto nos permite tener

claridad sobre quiénes somos y qué queremos transmitir, y nos ayuda a alinear nuestra marca personal con nuestras metas y aspiraciones profesionales.

**Pregunta 3: ¿Cuál es la importancia de contar con una propuesta de valor única en nuestra marca personal? ¿Cómo puede ayudarnos a destacar en el ámbito laboral?**

Contar con una propuesta de valor única en nuestra marca personal es importante porque nos permite diferenciarnos de los demás profesionales y ofrecer algo único y valioso. Esto nos ayuda a destacar en el ámbito laboral al resaltar nuestras fortalezas y aportes específicos, y nos brinda una ventaja competitiva al mostrar cómo podemos resolver necesidades o problemas de manera excepcional.

**Pregunta 4: ¿Cuál es el papel del *networking* en la construcción de una marca personal efectiva? Menciona dos acciones que se pueden realizar para fortalecer nuestra red de contactos profesionales.**

El *networking* juega un papel fundamental en la construcción de una marca personal efectiva, ya que nos permite establecer conexiones y relaciones profesionales valiosas.

Algunas acciones para fortalecer nuestra red de contactos profesionales incluyen: asistir a eventos y conferencias relacionadas con nuestra área de interés, donde podemos conocer a otros profesionales y compartir experiencias; y utilizar plataformas en línea, como LinkedIn, para conectarnos con colegas, participar en grupos de discusión y compartir contenido relevante.

**Actividad 3**

**Pregunta 1: ¿Qué es el *storytelling* y por qué es importante en las presentaciones profesionales?**

El *storytelling* es el arte de contar historias de manera impactante y cautivadora. Es importante en las presentaciones profesiona-

les porque nos permite conectar emocionalmente con nuestra audiencia, captar su atención y transmitir mensajes de forma memorable. Las historias nos ayudan a crear una experiencia compartida y a comunicar información de manera más efectiva.

**Pregunta 2: Menciona tres elementos clave que deben estar presentes en una historia efectiva para una presentación.**

Los tres elementos clave son:

- Un protagonista: una historia tiene un personaje principal con el que la audiencia pueda identificarse y sentir empatía.
- Un desafío: la historia debe presentar un desafío, obstáculo o problema que el protagonista debe enfrentar y resolver.
- Una solución: la historia debe tener un desenlace que muestre cómo el protagonista supera el conflicto y logra un cambio o transformación.

**Pregunta 3: ¿Cuál es la importancia de estructurar una presentación?**

Estructurar una presentación ayuda a mantener el interés de la audiencia y a comunicar los mensajes de manera más efectiva. Siguiendo una estructura narrativa, como la introducción, desarrollo y conclusión, se crea un flujo coherente y se guía a la audiencia a lo largo de la presentación, generando expectativas y manteniendo su atención.

**Pregunta 4: ¿Cuál es el papel de las imágenes visuales y la entrega emocional en una presentación efectiva?**

Las imágenes visuales son importantes en una presentación efectiva porque ayudan a transmitir información de forma visual y atractiva, apoyando los mensajes clave. La entrega emocional, por otro lado, involucra la expresión de emociones genuinas, entusiasmo y conexión con la audiencia. Ambos elementos contribuyen a captar la atención de la audiencia y a generar una experiencia impactante y memorable.

# Soluciones Tema 5

## Actividad 1

### **Pregunta 1: ¿Cuál es la importancia de adquirir competencias digitales en el mundo laboral actual?**

La adquisición de competencias digitales es crucial en el mundo laboral actual debido a la rápida evolución de la tecnología. Estas habilidades permiten adaptarse a entornos tecnológicos cambiantes, mejorar la eficiencia y productividad, participar en iniciativas de transformación digital y ampliar las oportunidades laborales.

### **Pregunta 2: Menciona tres áreas de competencias digitales y explícalas brevemente.**

- Alfabetización digital: comprende los conceptos básicos de las tecnologías digitales y el uso de dispositivos como ordenadores y dispositivos móviles.
- Habilidades técnicas: conocimientos y capacidad para utilizar software, aplicaciones y herramientas digitales específicas relacionadas con el campo laboral.
- Pensamiento crítico y resolución de problemas: habilidades para analizar información, evaluar la calidad y relevancia de los datos, y tomar decisiones informadas en entornos digitales.

### **Pregunta 3: ¿Cómo puedes adquirir competencias digitales?**

Hay varias formas de adquirir competencias digitales, como participar en cursos y programas de capacitación en línea o presenciales, buscar recursos educativos en línea, practicar de forma autodidacta, colaborar con expertos en tecnología y aprender en el lugar de trabajo. Además, existen certificaciones reconocidas en diversas áreas de competencias digitales que pueden validar y respaldar habilidades.

#### **Pregunta 4: ¿Cuáles son los beneficios para las organizaciones que promueven y desarrollan competencias digitales entre sus empleados?**

Las organizaciones que promueven y desarrollan competencias digitales entre sus empleados obtienen varios beneficios, como una mayor eficiencia en el uso de herramientas digitales, una mejor productividad, una mayor capacidad de innovación y agilidad organizacional, y una mejor preparación para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en la economía digital.

#### **Actividad 2**

#### **Pregunta 1: ¿Por qué es importante que las organizaciones desarrollen perfiles digitales en su equipo de trabajo?**

Es importante que las organizaciones desarrollen perfiles digitales en su equipo de trabajo porque estos perfiles tienen las habilidades necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos, impulsar la innovación, optimizar procesos, mejorar la experiencia del cliente y mantener la competitividad en el mercado laboral.

#### **Pregunta 2: ¿Cuáles son algunos beneficios de contar con perfiles digitales en una organización?**

- Adaptación a la transformación digital.
- Fomento de la innovación y la mejora continua.
- Competitividad en el mercado laboral.
- Optimización de procesos y eficiencia.
- Mejora de la experiencia del cliente.
- Gestión de la ciberseguridad.
- Desarrollo de estrategias de marketing digital.
- Transformación de los modelos de negocio.
- Análisis de datos y toma de decisiones informadas.

- Agilidad y adaptabilidad.
- Mejora de la colaboración y la comunicación interna.

### **Pregunta 3: ¿Cuáles son algunas competencias clave que deben tener los perfiles digitales en una organización?**

Algunas competencias clave que deben tener los perfiles digitales en una organización incluyen el dominio de herramientas y software digitales relevantes, habilidades analíticas para el manejo de datos, capacidad de adaptación a nuevas tecnologías, pensamiento crítico, resolución de problemas, colaboración en equipos virtuales, y habilidades de comunicación digital.

### **Pregunta 4: ¿Cómo puede una organización desarrollar perfiles digitales en su equipo de trabajo?**

Una organización puede desarrollar perfiles digitales en su equipo de trabajo a través de la capacitación interna, la participación en programas de aprendizaje y desarrollo en tecnología digital, la promoción de la educación continua, el fomento de la colaboración y el intercambio de conocimientos entre empleados, y la contratación de profesionales con habilidades digitales relevantes.

#### **Actividad 3**

### **Pregunta 1: ¿Qué son los *webinars* y cómo se diferencian de las formaciones virtuales tradicionales?**

Los *webinars* son seminarios en línea que permiten a los participantes asistir a presentaciones, talleres o charlas de forma remota. A diferencia de las formaciones virtuales tradicionales, los *webinars* suelen ser más interactivos, permitiendo preguntas y respuestas en tiempo real, encuestas y la posibilidad de compartir contenido multimedia

**Pregunta 2: ¿Cuáles son algunas plataformas populares utilizadas para organizar *webinars*?**

Algunas plataformas populares utilizadas para organizar *webinars* son GoToWebinar, WebinarJam y Demio.

**Pregunta 3: ¿Qué programas de presentación son adecuados para formaciones a distancia donde los participantes pueden acceder al contenido a su ritmo?**

Microsoft PowerPoint y Google Slides son programas de presentación adecuados para formaciones a distancia donde los participantes pueden acceder al contenido a su ritmo.

**Pregunta 4: Menciona dos plataformas utilizadas tanto en entornos empresariales como educativos para facilitar la realización de presentaciones y formaciones en línea.**

Adobe Connect y Blackboard Collaborate son plataformas utilizadas tanto en entornos empresariales como educativos para facilitar la realización de presentaciones y formaciones en línea.

## *Soluciones Test de Repaso*

1. a) Contribuyen a la construcción de relaciones efectivas y el trabajo en equipo
2. a) Ambos tipos de competencias son igualmente importantes y se complementan entre sí
3. a) Se influyen mutuamente y contribuyen al desarrollo de competencias sólidas
4. a) Las competencias personales y su adecuación al puesto de trabajo
5. a) Anticiparse y actuar de manera planificada
6. a) Aceptar y adaptarse al cambio
7. a) Fomentar la cooperación y el entendimiento mutuo
8. a) Mejorar la comprensión y el apoyo mutuo
9. a) Objetivo o meta común
10. a) Mejorar la colaboración y la eficacia del equipo
11. a) Colaboración y trabajo en equipo
12. a) Liderazgo situacional
13. a) Facilita la colaboración y el logro de objetivos comunes

14. a) Lenguaje corporal y expresión facial
15. a) La construcción de una identidad profesional sólida y diferenciadora
16. a) La comunicación no verbal puede transmitir información complementaria y afectar la interpretación de los mensajes
17. a) Facilitar el acceso y la gestión de datos en la organización
18. a) Utilizando herramientas de colaboración en línea
19. a) Permitir la comunicación y colaboración a distancia
20. a) La tecnología está creando nuevos roles y responsabilidades