

STPS



SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL



"Competencias Interpersonales de Inspectores del Trabajo (STPS-OIT)"

Anexos



CENCADE
Consultores en
Competitividad

CV-203-AAA-08

Glosario

Glosario	<p>Abogar. Interceder a favor de alguna persona u organización. Hablar positivamente de algún concepto.</p> <p>Actitud. Estado de disposición física y mental, que ejerce influencia directa sobre las respuestas que ofrece un individuo a diferentes situaciones. La actitud se forma y modifica continuamente a través de la experiencia, el conocimiento y la madurez de las personas.</p> <p>Aplomo. Serenidad, tranquilidad que se demuestra en especial cuando las situaciones externas son adversas.</p> <p>Asertividad. Capacidad de expresar sentimientos, ideas y opiniones de manera libre, clara y sencilla, comunicándolos en el momento justo y a la persona indicada. Capacidad para desenvolverse eficazmente en un medio social y laboral.</p> <p>Autoridad administrativa / autoridad jerárquica. Facultad de mandar y hacerse obedecer con base en la posición de una persona dentro de una organización. Capacidad de mando que le confiere a una persona exclusivamente el puesto que tiene dentro de un organigrama.</p> <p>Coerción. Presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta. Incluye represión, inhibición y restricción.</p> <p>Cohecho. Delito que comete un funcionario cuando emite un dictamen favoreciendo a alguien a cambio de un soborno.</p> <p>Competencias interpersonales. Conocimientos, habilidades y actitudes que, de manera general y por su nivel de responsabilidad, deben tener los inspectores del trabajo para la interacción con todas las personas que se involucran en el desempeño de sus funciones; atendiendo a la urgencia de cumplir correctamente con sus responsabilidades y obligaciones.</p> <p>Competencias técnicas. Conocimientos y habilidades de carácter especializado que son requeridos para el desempeño de las funciones propias de un puesto.</p> <p>Comportamiento. Son las acciones de las personas en relación con su entorno y los estímulos que reciben. Puede ser consciente o inconsciente, público u oculto, voluntario o involuntario, según las circunstancias que lo afecten.</p> <p>Comunicación organizacional. Conjunto de recursos, procedimientos, acciones y valores que una organización utiliza para mantener un intercambio constante de información entre sus miembros con el propósito de crear un ambiente propicio para el desempeño sano y propositivo, orientado al logro de metas y objetivos.</p> <p>Conducta. Conjunto de comportamientos observables en una persona que define la forma en que interactúa con su entorno.</p> <p>Cultura organizacional. Conjunto de valores y normas que son compartidos por las personas dentro de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y con el exterior. Son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir,</p>
-----------------	---

	<p>desarrollan guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados en situaciones particulares.</p> <p>Demeritar. Despreciar las cualidades de algo o alguien, muchas veces a consecuencia de un prejuicio.</p> <p>Empleador. Término utilizado para referirse al patrón aplicando los criterios de la OIT.</p> <p>Factible. Que se puede hacer, que está dentro del alcance de quien pretende un objetivo.</p> <p>Ficticio. Aparente, que tiene apariencia de ser real pero que no existe.</p> <p>Incipiente. Lo que apenas está empezando, reciente, que tiene poca existencia.</p> <p>Interacción. Acción que se ejerce de forma recíproca entre dos o más sujetos, objetos, agentes, fuerzas o funciones. En el caso de personas, se refiere a cualquier relación entre dos o más en donde se establece un intercambio de ideas, conceptos, opiniones y que puede conducir a la toma de decisiones o a la ejecución de una actividad.</p> <p>Manipulación. Intervención con medios hábiles y, a veces arteros, para obligar a una persona a cambiar su comportamiento o modo de pensar, con el fin de obtener beneficios de dicho cambio, aun a costa de la persona manipulada.</p> <p>Mejores (buenas) prácticas. Conjunto de acciones, dentro de los procesos de una organización, que han rendido buen o excelente resultado en un determinado momento y contexto y que se espera que, en situaciones parecidas, rindan de manera similar. Son producto de la experiencia y en ocasiones se transmiten por el ejemplo de un trabajador a otro, o entre distintas áreas.</p> <p>Peso económico. Importancia valuada en el dinero que genera, de un aspecto dentro de la organización. Tal generación de recursos puede obedecer a utilidades por producción o ahorro de costos.</p> <p>Peyorativo. Palabra o modo de expresarse que indica una idea despectiva o desfavorable.</p> <p>Proactividad. Actitud en la que un sujeto asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida.</p> <p>Punitivo. Perteneciente o relativo al castigo.</p> <p>Sensibilizar. Crear en una persona o un conjunto de personas, la percepción de la importancia de un concepto abstracto.</p> <p>Sinergia. Integración de elementos que da como resultado algo más grande que la simple unión de éstos, es decir, cuando dos o más elementos se unen sinérgicamente crean un resultado que aprovecha y maximiza las cualidades de cada uno de los elementos.</p>
--	---

	<p>Sondear. Hacer preguntas inteligentes para averiguar información valiosa que puede proporcionar una persona respecto a un asunto en particular.</p> <p>Trivial. Que no sobresale de lo ordinario y común, que carece de toda importancia y novedad.</p> <p>Valor, Calidad. Virtud o utilidad que hacen que una persona sea apreciada en sus actos, palabras y decisiones. Características morales inherentes a la persona y que se demuestran en cada uno de sus actos.</p> <p>Visceral. Reacción impulsiva y frecuentemente impulsiva, en la que predominan las emociones sobre el razonamiento.</p>
--	--

Recursos

Bibliografía	<ul style="list-style-type: none"> • Manual del Inspector Federal del Trabajo. • Manual de Filosofía y Cultura Organizacional de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. • Karl Albrecht. Inteligencia Social. Edit. Vergara. 2006 • Karl Albrecht. Inteligencia Práctica. Edit Vergara. 2008 • John Marshall. Motivación y Emoción. Edit Mc Graw Hill. 2003 • José Sánchez Pérez. Fundamentos de Trabajo en Equipo. Edit Mc Graw Hill. 2006 • Harvard Business School Press. Motivación de Equipos Humanos. Edit Gestión 2000.2005 • Eric Schuler Asertividad, Edit. Océano. 1998
Sitios de interés	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.utj.edu.mx/tutorias/archivos/manual_asertividad.pdf <i>Manual de Asertividad</i> • http://www.neuromanagement.net/E-books/equipos_alto_rendimiento.pdf <i>Cómo generar equipos de trabajo de Alto Desempeño</i> • http://vivirmexico.com/2007/06/18/la-honradez-de-los-mexicanos/ <i>La honradez de los mexicanos.</i> • http://www.theparadigmagate.com/espanol/mediacenter/publicaciones/Liderazgo.pdf <i>Liderazgo, una capacidad desarrollable</i> • http://www.sipalonline.org/SIPAL.pdf <i>Guía Metodológica para la presentación de Buenas Prácticas</i> • http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser011.pdf <i>Liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos</i> • http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/6/art/art2.pdf <i>La inspección del trabajo: institución garante de los derechos humanos laborales</i> • http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/6/art/art6.pdf <i>Inspección Federal del Trabajo en México</i> • http://www.insht.es/ > Documentación > Enciclopedia de la OIT <i>Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo</i>
Documentos	<ul style="list-style-type: none"> • Manual Competencias Interpersonales de Inspectores del Trabajo (STPS-OIT). • Anexo 1 Comunicación • Anexo 2 Motivación • Anexo 3 Equipos de Trabajo • Anexo 4 Persuasión y Negociación • Anexo 5 Liderazgo