



Guía de apoyo

Integridad

La integridad implica la coherencia entre los valores y las acciones, es decir, vivir de acuerdo con los principios que uno defiende y mantener esa coherencia en todas las circunstancias. Una persona íntegra es reconocida por su transparencia, honestidad y comportamiento ético, y es vista como alguien en quien se puede confiar.

Además, la integridad también implica la responsabilidad personal y la capacidad de admitir errores y rectificarlos cuando sea necesario. Es un valor esencial en muchos aspectos de la vida, desde las relaciones personales y familiares hasta el mundo laboral y los negocios.

Ventajas de ser una persona íntegra:

Construye confianza: La integridad es fundamental para construir relaciones sólidas y duraderas. Cuando las personas confían en ti, se sienten seguras y cómodas para interactuar contigo. La confianza es esencial en todas las áreas de la vida, ya sea en el trabajo, en la familia o en las amistades.

Fomenta el respeto: Ser íntegro te permite ganar el respeto de los demás. Cuando actúas de manera coherente con tus valores, los demás reconocen tu honestidad y te valoran como persona.

Establece una buena reputación: La integridad es clave para construir una buena reputación tanto personal como profesional. Las personas íntegras son reconocidas por su ética, responsabilidad y sinceridad, lo cual ayuda a abrir puertas y oportunidades en la vida.

Promueve una buena comunicación: Ser íntegro en la comunicación implica ser claro, directo y honesto. Esto fomenta una comunicación efectiva y evita malentendidos y conflictos innecesarios.

EL MAPA

La integridad se refiere a la cualidad moral de ser honesto y ético en todas las acciones y decisiones que se toman. Es un principio fundamental que implica la adhesión a principios éticos y morales, así como la consistencia entre las palabras y las acciones.

Una persona con integridad es honesta y confiable, cumple con sus compromisos y respeta los derechos y dignidad de los demás.

Actúa de manera justa y ética, incluso cuando nadie está observando, y no se deja influir por la presión o las tentaciones para actuar de manera inapropiada o deshonestamente.

RANGOS

Desempeño de máxima eficiencia

INDICADORES

- Es honesta y sincera en todas sus palabras y acciones. Identifica posibles problemas antes que estos se presenten.
- Nunca tiene segundas intenciones.
- Es transparente en sus acciones y decisiones.
- Asume la responsabilidad de sus acciones.
- Es confiable y digna de confianza.
- Cuenta con altos estándares éticos y morales.
- Respeto los derechos y la dignidad de los demás.
- Es tolerante con personas que piensan o se conducen de forma distinta.
- No se rinde fácilmente ante las adversidades.
- Es consistente en lo que piensa, dice y hace.
- Respeto y se da a respetar.

Integridad

Fortalece el autorespeto: Ser una persona íntegra implica vivir de acuerdo con tus propios valores y convicciones. Esto fortalece tu autoestima y te permite sentirte bien contigo mismo, sabiendo que actúas de manera coherente con tus principios.

Fomenta la autoridad moral: La integridad te otorga una autoridad moral poderosa. Cuando te mantienes fiel a tus valores y principios, las personas te ven como un modelo a seguir y tienden a seguir tu ejemplo.

Propicia la paz interior: Vivir con integridad te brinda una serenidad y paz interior, ya que no tienes que guardar secretos, mentir o manipular para lograr tus objetivos. La coherencia entre tus acciones y tus valores te permite vivir en armonía contigo mismo.

En resumen, ser una persona íntegra es esencial para construir relaciones sólidas, fortalecer la confianza, fomentar el respeto y establecer una buena reputación. Además, la integridad te proporciona una paz interior y una autoridad moral que son fundamentales para alcanzar el éxito y la felicidad en la vida.

Cómo desarrollar la integridad personal

Estas ideas son un punto de partida para crear un plan de desarrollo personal basadas en desarrollar la integridad:

Definición y concepto de integridad: Comienza explicando qué significa ser una persona íntegra y cómo se relaciona con los valores y principios personales.

Identificación de los valores personales: Ayuda a las personas a identificar y reflexionar sobre cuáles son sus valores fundamentales. Esto les permitirá tener una base sólida desde la cual actuar de manera íntegra.

Desempeño estable y eficiente

INDICADORES

- No engaña, miente ni oculta información de manera intencional.
- No tiene segundas intenciones.
- Es transparente en sus acciones.
- Asume las consecuencias de sus acciones.
- Es confiable.
- Cuenta con estándares éticos y morales.
- Respeta los derechos y la dignidad de los demás.
- Es tolerante.
- Es consistente en lo que piensa, dice y hace.
- Respeta y se da a respetar.

Desempeño estable y pero propenso a fallos

INDICADORES

- No miente ni oculta información importante.
- Es transparente en sus dichos y aseveraciones.
- Es consecuente de sus acciones.
- Suele ser confiable si esto no representa para él un problema.
- Se guía por lo que él cree correcto.
- Respeta los derechos de los demás.
- Es tolerante si no se le afecta a él directamente.
- Se hace responsable de lo que dice.
- Se da a respetar.

Integridad

Reforzamiento de la autoconciencia: Promueve la importancia de ser consciente de las propias acciones, pensamientos y emociones. Animar a las personas a reflexionar sobre cómo sus acciones se alinean o no con sus valores y principios.

Establecimiento de metas personales basadas en la integridad: Ayuda a las personas a establecer metas y objetivos que se alineen con su visión de integridad personal. Esto les permitirá tomar decisiones coherentes en su día a día.

Desarrollo de la honestidad y la transparencia: Explora la importancia de la honestidad y la transparencia en todas las interacciones y relaciones personales. Proporciona consejos y estrategias para practicar estas cualidades en la vida diaria.

Promoción de la responsabilidad personal: Discute la importancia de asumir la responsabilidad de las propias acciones y decisiones. Explora cómo la falta de responsabilidad puede dificultar el desarrollo de la integridad.

Fomento de la empatía y la ética: Habla sobre la necesidad de ser empático con los demás y de tomar decisiones éticas en situaciones difíciles. Proporciona ejercicios y actividades para desarrollar estas habilidades.

Gestión de la presión y las tentaciones: Explora cómo la presión social y las tentaciones pueden influir en la forma en que actuamos. Proporciona estrategias para resistir la presión y mantenernos íntegros.

Práctica de la coherencia: Enfatiza la importancia de ser coherente entre lo que se dice y lo que se hace. Proporciona estrategias para mantener la coherencia y superar los obstáculos que puedan surgir.

Desempeño inestable

INDICADORES

- Puede ocultar información si le afecta directamente.
- Es transparente solo si le representa un beneficio o no le afecta.
- Desarrolla sus acciones de acuerdo a sus intereses.
- Es confiable con las personas que respeta o aprecia.
- Se guía por lo que le conviene.
- Respeto los derechos de los demás.
- Es poco tolerante con las personas que no son como él.
- Se hace responsable de lo que dice, pero matiza si le causa problemas.
- Exige respeto.

Serias deficiencias para el desempeño

INDICADORES

- Oculta o tergiversa la información cuando lo considera necesario.
- No es transparente, suele tener segundas intenciones.
- Desarrolla sus acciones en función a sus intereses.
- Es confiable con las personas que aprecia.
- Se guía solo por sus intereses.
- No respeta a los que piensan diferente, no es tolerante.
- No se hace responsable de lo que dice si esto le causa problemas, cambia versiones según convenga.
- Exige respeto, pero lo dramatiza.

Integridad

Evaluación y revisión periódica: Anima a las personas a evaluar regularmente su integridad personal y a realizar ajustes si es necesario. Explora cómo el crecimiento personal y el cambio pueden afectar nuestras creencias y valores.

Recuerda que este temario debe ser personalizado según las necesidades y el contexto de las personas a las que estés dirigiendo el programa de desarrollo de la integridad. Además, es importante combinar la teoría con la práctica y ofrecer oportunidades para la reflexión y el autodiagnóstico. Recuerda la autoconciencia es la clave para desarrollar este principio tan importante.

Puestos de trabajo que requieren un alto grado de integridad.

Profesionales del cumplimiento y ética: Los especialistas en cumplimiento y ética son responsables de garantizar que las organizaciones cumplan con las leyes y regulaciones, así como con los estándares éticos y morales. Requieren una sólida integridad para hacer cumplir y promover prácticas éticas dentro de la empresa.

Servidores públicos: Los funcionarios gubernamentales y los empleados del sector público deben ser íntegros para servir al interés público de manera justa y transparente. Esto incluye políticos, jueces, funcionarios de organismos reguladores y profesionales de la justicia, entre otros.

Auditores: Los auditores son responsables de examinar y evaluar los estados financieros y las prácticas contables de una organización. Se requiere un alto grado de integridad para garantizar la exactitud y la verdad de la información financiera.

Prácticamente no presenta desempeño

INDICADORES

- Oculta o tergiversa la información cuando le es conveniente, incluso con cierto descaro.
- No es transparente, suele tener segundas intenciones.
- Se desdice constantemente, pero lo atribuye a que "no entendieron lo que quise decir"
- Lo motiva solo sus deseos personales.
- Es confiable solo cuando le conviene o puede ser descubierto.
- Se guía solo deseos banales.
- No es confiable a los ojos de los demás.
- No es congruente.
- No respeta los derechos de los demás más aún cuando estos le estorban.

Integridad

Profesionales de seguridad: Los profesionales de seguridad, como los oficiales de policía, agentes de seguridad y personal de seguridad nacional, deben ser íntegros para proteger y servir al público de manera justa y ética.

Profesionales de la salud: Los médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud tienen acceso a información sensible y tratan con la vida de las personas. Requieren integridad para mantener la confidencialidad, actuar de manera ética y proporcionar un cuidado de calidad sin compromisos.

Administradores de fideicomisos y fondos de inversión: Estos profesionales manejan los activos de los clientes y están sujetos a regulaciones estrictas en cuanto a la gestión de los recursos financieros. La integridad es fundamental para proteger los intereses de los clientes y administrar los fondos con honestidad y transparencia.

Estos son solo algunos ejemplos, pero en general, cualquier puesto que implique la toma de decisiones basada en la confianza y el manejo de información sensible y recursos financieros requerirá un alto grado de integridad.



Guía de acciones (Motivo: capacitación)

No desarrollada/Estacionaria

Sí es posible capacitar una persona en este nivel de dominio de la competencia tan bajo, incluso cuando una persona no tiene ningún desarrollo previo en la competencia. Si bien es cierto que se requiere un gran esfuerzo, varias de las veces vale la pena invertir en el proceso necesario para lograrlo, ya que el capital humano es el capital más valioso dentro de las organizaciones.

El proceso

Para lograrlo generalmente incluye los siguientes pasos:

1. Evaluación Inicial

Objetivo: Identificar el nivel de competencia actual del individuo.

- **Entrevistas:** Para conocer el contexto y los intereses de la persona.
- **Evaluaciones:** Utilizar pruebas y cuestionarios para medir las competencias actuales.

2. Identificación de Necesidades

Objetivo: Determinar las competencias específicas que se deben desarrollar.

- **Análisis de Puesto:** Entender las competencias requeridas para el puesto de trabajo deseado.
- **Feedback:** Recoger retroalimentación de supervisores, colegas o expertos en el área.

3. Diseño del Plan de Capacitación

Objetivo: Crear un plan estructurado para el desarrollo de competencias.

- **Objetivos de Aprendizaje:** Definir metas claras y medibles.
- **Contenidos:** Seleccionar materiales educativos y recursos de formación adecuados.
- **Métodos de Capacitación:** Decidir entre capacitación en el aula, online, talleres prácticos, coaching, etc.

4. Implementación del Plan de Capacitación

Objetivo: Poner en práctica el plan de formación.

- **Capacitación Formal:** Cursos, talleres, seminarios.
- **Capacitación en el Trabajo:** Entrenamiento en el puesto

de trabajo, rotación de tareas.

- **Mentoría y Coaching:** Apoyo continuo de mentores o coaches.

5. Evaluación y Seguimiento

Objetivo: Medir el progreso y ajustar el plan según sea necesario.

- **Evaluaciones Continuas:** Pruebas, observaciones y feedback continuo.
- **Revisión de Progreso:** Comparar el nivel de competencia antes y después de la capacitación.
- **Ajustes del Plan:** Modificar el enfoque de capacitación basado en los resultados obtenidos.

6. Refuerzo y Mantenimiento

Objetivo: Asegurar que las competencias adquiridas se mantengan y mejoren con el tiempo.

- **Práctica Continua:** Oportunidades para aplicar las nuevas habilidades regularmente.
- **Actualización de Conocimientos:** Formación continua para mantenerse al día con nuevas prácticas y tecnologías.

Reconocimiento y Motivación: Recompensas y reconocimiento para incentivar el desarrollo continuo.

Este proceso estructurado permite desarrollar competencias laborales de manera efectiva, incluso desde un nivel inicial, garantizando que los individuos adquieran las habilidades necesarias para su desempeño profesional.



Capacitación formal

La capacitación formal es un tipo de capacitación estructurada y planificada que se lleva a cabo dentro de un entorno educativo organizado especializado, con el objetivo de desarrollar o mejorar las competencias laborales de los empleados.

Se caracteriza por:

Estar organizada y planificada

La capacitación formal se desarrolla de acuerdo a un programa previamente definido, con objetivos específicos y un cronograma establecido. Esto permite asegurar que la capacitación sea efectiva y relevante para las necesidades de los empleados.

Impartirse en un entorno educativo

La capacitación formal se lleva a cabo en un lugar físico o virtual diseñado para el aprendizaje, donde los empleados tienen la oportunidad de interactuar con instructores y otros participantes.

Centrarse en el desarrollo de competencias

El objetivo principal de la capacitación formal es desarrollar las competencias laborales de los empleados, es decir, las habilidades, conocimientos y actitudes que necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

Utilizar metodologías de enseñanza y aprendizaje

La capacitación formal se basa en metodologías de enseñanza y aprendizaje que han sido probadas y validadas para ser efectivas en el desarrollo de competencias.

Evaluar el aprendizaje

La capacitación formal incluye mecanismos para evaluar el aprendizaje de los empleados y asegurar que hayan adquirido las competencias deseadas.

Algunos ejemplos de capacitación formal incluyen:

Cursos

Los cursos son programas de capacitación de duración variable que se enfocan en un tema específico. Pueden ser impartidos por instructores presenciales o en línea.

Talleres

Los talleres son sesiones de capacitación más cortas e intensivas que se enfocan en desarrollar una habilidad específica.

Seminarios

Los seminarios son eventos de corta duración que se enfocan en presentar información sobre un tema específico.

Conferencias

Las conferencias son eventos de corta duración donde un experto presenta información sobre un tema específico.

Programas de certificación

Los programas de certificación son programas de capacitación que culminan con la obtención de una certificación que acredita que el empleado ha adquirido las competencias necesarias para desempeñar un trabajo específico.

Motivos para invertir en este tipo de capacitación

La capacitación formal es una herramienta valiosa para las empresas que buscan desarrollar las competencias de sus empleados y mejorar su desempeño. Al invertir en capacitación formal, las empresas pueden:

Capacitación formal (Continuación)

Aumentar la productividad

Los empleados capacitados son más eficientes y productivos en su trabajo.

Mejorar la calidad

Los empleados capacitados cometen menos errores y producen un trabajo de mayor calidad.

Incrementar la innovación

Los empleados capacitados son más creativos e innovadores.

Reducir la rotación

Los empleados capacitados son más propensos a estar satisfechos con su trabajo y permanecer en la empresa.

Mejorar la imagen de la empresa

Una empresa que invierte en la capacitación de sus empleados proyecta una imagen de ser una organización comprometida con el desarrollo de su personal.



Capacitación personalizada

La capacitación personalizada en el ámbito de las competencias laborales se refiere a un enfoque educativo que adapta los programas de formación a las necesidades, habilidades y objetivos individuales de cada participante en función a la posición a desempeñar.

Cómo funciona

En lugar de ofrecer un programa único y estandarizado para todos, la capacitación personalizada se caracteriza por:

1. Evaluación individual

Se realiza un diagnóstico inicial para identificar las fortalezas, debilidades, conocimientos previos y estilos de aprendizaje de cada participante.

2. Planes de aprendizaje personalizados

Con base en la evaluación, se diseñan planes de formación específicos para cada individuo, considerando sus metas profesionales y el contexto laboral particular.

3. Contenidos y metodologías adaptadas

Se seleccionan los contenidos más relevantes para cada participante y se emplean metodologías de aprendizaje variadas, como tutorías, talleres prácticos, simulaciones, e -learning, entre otras, para facilitar la asimilación de los conocimientos.

4. Ritmo y seguimiento individualizado

Se respeta el ritmo de aprendizaje de cada persona, ajustando la duración y complejidad de las actividades formativas. Además, se brinda seguimiento personalizado para evaluar el progreso y ofrecer retroalimentación oportuna.

5. Flexibilidad y accesibilidad

La capacitación personalizada puede ofrecerse en diferentes modalidades, como presencial, virtual o mixta,

para adaptarse a las necesidades y preferencias de los participantes.

Los beneficios de la capacitación personalizada en competencias laborales son numerosos

Mayor motivación y compromiso

Los participantes se sienten más involucrados en el proceso de aprendizaje al sentir que la formación se adapta a sus necesidades e intereses específicos.

Mejor comprensión y retención de conocimientos

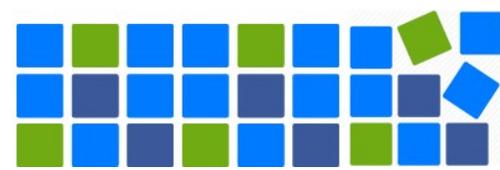
Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

Desarrollo de habilidades más efectivas

La capacitación personalizada permite a los participantes desarrollar las habilidades que realmente necesitan para desempeñarse mejor en su trabajo.

Mayor productividad y desempeño

Una fuerza laboral con competencias laborales bien desarrolladas y alineadas con las necesidades de la organización contribuye a mejorar la productividad y el desempeño general.



Capacitación personalizada (Continuación)

Reducción de costos

Al enfocarse en las necesidades específicas de cada participante, se optimizan los recursos y se evita la inversión en formación irrelevante.

En resumen, la capacitación personalizada en competencias laborales es un enfoque educativo innovador que permite a las organizaciones desarrollar una fuerza laboral más competente, adaptable y productiva.



Entrenamiento básico

El entrenamiento básico en competencias laborales se refiere a un tipo de capacitación enfocada en reforzar y desarrollar las habilidades y conocimientos básicos que son necesarios para desempeñar un trabajo específico. Este tipo de entrenamiento suele ser **corto e intensivo**, y se centra en las tareas y responsabilidades esenciales relacionadas con el puesto.

Objetivos del entrenamiento básico en competencias laborales

- Brindar a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y segura.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir errores y accidentes.
- Aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores.
- Preparar a los trabajadores para avanzar en su carrera profesional.

Características del entrenamiento básico en competencias laborales

- Se centra en las competencias básicas y esenciales para el puesto de trabajo.
- Es de corta duración, generalmente de pocas horas o días.
- Se imparte de manera práctica y experiencial, utilizando técnicas como la demostración, la práctica y la retroalimentación.
- Está adaptado a las necesidades específicas del puesto de trabajo y de la organización.
- Puede ser impartido por instructores internos o externos.

Ejemplos de entrenamiento básico en competencias laborales

- Capacitación en seguridad en el trabajo.
- Competencias blandas o transversales.
- Capacitación en atención al cliente.

- Capacitación en uso de software.
- Capacitación en técnicas de producción.
- Capacitación en resolución de problemas.

Beneficios del entrenamiento básico en competencias laborales

Para los trabajadores:

- Mejora sus habilidades y conocimientos.
- Aumenta su productividad y calidad del trabajo.
- Les permite avanzar en su carrera profesional.
- Los hace más competitivos en el mercado laboral.
- Aumenta su motivación y compromiso.

Para las organizaciones

- Mejora la productividad y la calidad del trabajo.
- Reduce errores y accidentes.
- Disminuye la rotación de personal.
- Aumenta la satisfacción del cliente.
- Fortalece la cultura organizacional.

En resumen, el entrenamiento básico en competencias laborales es una herramienta valiosa para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, lo que a su vez beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones.