**CATÁLOGO DE COMPETENCIAS**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **DEFINICIÓN** | **PREGUNTA CLAVE** | **NIVELES** |
| **PENSAMIENTO** | **PENSAMIENTO ANALÍTICO** | Entender una situación y disgregarla en pequeñas partes | ¿Entiendo las relaciones causa-efecto? | 1.- Desglosar problemas  2.- Identificar relaciones básicas  3.- Identificar relaciones múltiples  4.- Realizar análisis complejos |
| **PENSAMIENTO CONCEPTUAL** | Identificar relaciones que nos son obvias. Detectar puntos clave en situaciones complejas | ¿Consigo hacer un todo de las diferentes partes? | 1.- Uso de reglas básicas  2.- Reconocer modelos o pautas  3.- Usar conceptos complejos  4.- Clarificar datos  5.- Crear nuevos puntos |
| **PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN** | Priorizar y establecer líneas de actuación, optimizando recursos | ¿Realizo una gestión eficaz de mi trabajo y del de las demás personas? | 1.- Organizar el propio trabajo  2.- Priorizar las actividades  3.- Planificar las actividades  4.- Planificar adecuadamente  5.- Organizar óptimamente el área |
| **BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN** | Implicación en la búsqueda de información, más allá de lo rutinario o estrictamente necesario | ¿Voy más allá de lo obvio y busco información activamente? | 1.- Preguntar cosas habitualmente  2.- Profundizar en los temas  3.- Obtener nuevas informaciones  4.- Tener fuentes de información |
| **AUTOAPRENDIZAJE Y UTILIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS** | Curiosidad constante por saber más. Afán por poner en práctica conocimientos | ¿Tengo inquietud por ampliar los conocimientos profesionales? | 1.- Mantener y compartir conocimiento  2.- Ampliar y ofrecer conocimientos  3.- Aportar nuevos conocimientos |
| **CREATIVIDAD** | Establecer relaciones de conocimientos diferentes. Formular nuevas preguntas | ¿Soy innovador/a en el trabajo? | 1.- Mente abierta a lo novedoso  2.- Cuestionar lo tradicional  3.- Sensibilidad a nuevas ideas  4.- Crear nuevos conceptos |
| **PENSAMIENTO ESTRATÉGICO** | Visión a largo plazo y de la influencia de variables externas | ¿Veo cómo la estrategia afecta y se ve afectada por el entorno? | 1.- Comprender las estrategias  2.- Actuar según objetivos estratégicos  3.- Visión de futuro  4.- Ver consecuencias a largo plazo  5.- Ver el impacto de la estrategia |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **DEFINICIÓN** | **PREGUNTA CLAVE** | **NIVELES** |
| **GESTIÓN DEL EQUIPO** | **DESARROLLO DE PERSONAS** | Esfuerzo por mejorar las aptitudes de los demás. Más interés por desarrollar personas que por formarlas | ¿Trabajo para desarrollar las habilidades de las demás personas? | 1.- Expresar expectativas positivas  2.- Dar instrucciones detalladas  3.- Ofrecer ayuda. Dar explicaciones  4.- Dar feedback  5.- Fomentar el aprendizaje y formación |
| **DIRECCIÓN DE PERSONAS** | Hacer que los demás actúen según sus criterios | ¿Establezco líneas de comportamiento y las exijo a las demás personas? | 1.- Dar instrucciones  2.- Establecer límites  3.- Exigir alto rendimiento  4.- Compartir los resultados  5.- Responsabilizar al resto |
| **LIDERAZGO** | Deseo de guiar al resto. Asunción del rol de líder en el grupo | ¿Dirijo un grupo de manera que todo el mundo trabaja eficientemente? | 1.- Liderar bien las reuniones  2.- Dar información a las personas  3.- Promover la eficacia del grupo  4.- Cuidar el grupo  5.- Posicionarse como líder  6.- Convencer en su visión de futuro |
| **TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN** | Intención de colaborar y cooperar con los otros en grupo | ¿Actúo para facilitar el funcionamiento del grupo? | 1.- Cooperar  2.- Dar expectativas positivas al grupo  3.- Pedir opinión al resto del grupo  4.- Animar y motivar a los/las otros/as  5.- Desarrollar el espíritu de equipo |
| **GESTIÓN DEL CAMBIO** | Habilidad para alertar al grupo de la necesidad de cambios específicos en la forma de actuar | ¿Promuevo el cambio en la organización? | 1.- Ver las necesidades de cambio  2.- Definir áreas de cambio  3.- Expresar visión de cambio  4.- Asegurar que el mensaje es entendido  5.- Cuestionar el statu quo  6.- Reforzar la visión de cambio |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **DEFINICIÓN** | **PREGUNTA CLAVE** | **NIVELES** |
| **INFLUENCIA** | **ORIENTACIÓN A PERSONAS CLIENTES** | Deseo de ayudar o servir a las personas clientes y satisfacer sus necesidades | ¿Actúo en beneficio del cliente? | 1.- Hacer un seguimiento  2.- Mantener comunicación fluida  3.- Comprometerse  4.- Preocuparse por la persona cliente  5.- Abordar sus necesidades de fondo  6.- Tener perspectiva a largo plazo |
| **COMPRENSIÓN INTERPERSONAL** | Querer entender al resto. Escuchar Y entender los pensamientos y sentimientos de otros | ¿Soy consciente de lo que los y las demás sienten y piensan, aunque no lo digan? | 1.- Captar los sentimientos  2.- Entender los sentimientos  3.- Entender los porqués  4.- Comprender las razones de fondo |
| **COMUNICACIÓN** | Dar a conocer algo de forma clara; Datos, información, ideas, intereses... | ¿Sé transmitir información de forma comprensible? | 1.- Dar información coherente y objetiva  2.- Dar opiniones de forma clara  3.- Usar diferentes vías de comunicación  4.- Interactuar en público |
| **NEGOCIACION** | Habilidad para promover el consenso y llegar a pactos | ¿Actúo para promover el acuerdo? | 1.- Ver intereses propios claramente  2.- Entender la posición de los demás  3.- Rebatir objeciones  4.- Persuadir a la otra parte  5.- Generar negociaciones "ganar-ganar" |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **DEFINICIÓN** | **PREGUNTA CLAVE** | **NIVELES** |
| **GESTIÓN PERSONAL** | **FLEXIBILIDAD** | Adaptación eficaz a personas, grupos o situaciones diferentes | ¿Puedo cambiar mi enfoque cuando las circunstancias lo requieren? | 1.- Aceptar que ha de ser flexible  2.- Ser flexible en las normas  3.- Adaptar su comportamiento  4.- Adaptar su estrategia |
| **AUTOCONFIANZA** | Convencimiento de que uno/a es capaz de hacer tareas con éxito | ¿Abordo retos arriesgados o me enfrento a personas con posición superior? | 1.- Mostrarse seguro/a de sí mismo/a  2.- Actuar con independencia  3.- Mostrar seguridad en sus capacidades  4.- Buscar retos o conflictos |
| **INTEGRIDAD** | Actuar en consonancia con lo que se considera importante | ¿Actúo según mis creencias y valores, aún en situaciones adversas? | 1.- Ser abierto/a y honesto/a  2.- Actuar según valores y creencias  3.- Aún con oposición aplica sus valores  4.- A pesar de correr altos riesgos |
| **AUTOCONTROL** | Mantener las propias emociones bajo control | ¿Tengo sentimientos fuertes y evito manifestarlos? | 1.- No dejarse llevar por impulsos  2.- Responder manteniendo la calma  3.- Controlar el estrés con efectividad |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **DEFINICIÓN** | **PREGUNTA CLAVE** | **NIVELES** |
| **LOGRO** | **ORIENTACIÓN AL LOGRO** | Preocupación por hacer bien el trabajo y superar el estándar | ¿Me esfuerzo en alcanzar y superar objetivos? | 1.- Querer hacer bien el trabajo  2.- Crear sus propios estándares  3.- Mejorar el rendimiento  4.- Fijar objetivos ambiciosos  5.- Analizar coste-beneficio  6.- Asumir riesgos calculados |
| **INICIATIVA** | Identifica el problema y actúa anticipadamente | ¿Me anticipo a las necesidades y oportunidades? | 1.- Abordar oportunidades presentes  2.- Ser decisivo/a en situaciones de crisis  3.- Anticiparse 1-3 meses  4.- Anticiparse 4-12 meses  5.- Anticiparse más de un año |
| **PREOCUPACIÓN POR ORDEN Y CALIDAD** | Preocupación por reducir la incertidumbre haciendo seguimiento y revisiones | ¿Presto atención a los pequeños detalles y los organizo? | 1.- Preocuparse por el orden y calidad  2.- Comprobar el trabajo propio  3.- Seguir el trabajo de las demás personas  4.- Seguir datos o proyectos |

**AUTOIDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **IDENTIFICACIÓN** | **¿CUÁNDO, DÓNDE, CON QUIÉN, CÓMO, POR QUÉ, ¿RESULTADO?** |
| **PENSAMIENTO** | **PENSAMIENTO ANALÍTICO** | ¿Soy capaz de entender la causa de los problemas o las consecuencias que puede tener un hecho concreto? |  |
| **PENSAMIENTO CONCEPTUAL** | ¿Puedo ver similitudes entre situaciones actuales y pasadas y aprovechar esas similitudes? |  |
| **PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN** | ¿Me organizo y planifico mi trabajo? |  |
| **BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN** | ¿Me conformo con la información de que dispongo cuando tengo que hacer algo? |  |
| **AUTOAPRENDIZAJE Y UTILIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS** | ¿Tengo inquietud por aprender constantemente y utilizar lo que aprendo? |  |
| **CREATIVIDAD** | ¿He innovado alguna vez algo nuevo en mi trabajo? |  |
| **PENSAMIENTO ESTRATÉGICO** | ¿He hecho alguna cosa sabiendo que tendría consecuencias a largo plazo? |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **IDENTIFICACIÓN** | **¿CUÁNDO, DÓNDE, CON QUIÉN, CÓMO, POR QUÉ, ¿RESULTADO?** |
| **GESTIÓN DEL EQUIPO** | **DESARROLLO DE PERSONAS** | ¿Me he preocupado alguna vez por enseñar a alguien y ayudarlo a ver sus aptitudes? |  |
| **DIRECCIÓN DE PERSONAS** | ¿He tenido que decir a alguien lo que tiene que hacer, aunque fuese o no su responsabilidad? | Año 2011, zona de la frontera, equipo zonal, indicando directrices para coordinar la formación de adultos dentro del movimiento y actividades para niños y jóvenes de acuerdo a su rango etario, se hacia necesario aumentar el nivel de formación de adultos y generar actividades dentro de los niños para motivar actitudes de compañerismo, sana competencia e interrelación entre ellos, logremos triplicar el nivel de formación de los adultos y generar la necesidad de formación permanente, mejoro la membresía al año siguiente producto de que las actividades de los niños eran entretenidas llamativas y con el tiempo se fueron convirtiendo en una actividad fija y que ellos mismos esperaban que se organizara año a año |
| **LIDERAZGO** | ¿He tomado alguna vez las riendas de un equipo, de manera que yo he sido su referente (no necesariamente tu jefe o jefa)? |  |
| **TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN** | Cuando he trabajado en grupo, ¿se podría decir que he sido un elemento del grupo que ha aportado cosas? | El año 2019 (cuándo), en un proyecto del departamento de informática de la UCT (dónde y con quién), en conjunto con CIDLA (con quién), desarrollé un algoritmo para optimizar la gestión de documentos (cómo), lo que redujo los tiempos de desarrollo del proyecto en 6 días (resultado). (Una experiencia puede validar más de una competencia. En este caso, pensamiento analítico y conceptual por ejemplo) |
| **GESTIÓN DEL CAMBIO** | ¿He promovido alguna vez el cambio en un grupo u organización? |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **IDENTIFICACIÓN** | **¿CUÁNDO, DÓNDE, CON QUIÉN, CÓMO, POR QUÉ, ¿RESULTADO?** |
| **INFLUENCIA** | **ORIENTACIÓN A PERSONAS CLIENTES** | ¿Me gusta ayudar o servir a las personas, clientes o compañeros y compañeras de trabajo y buscar soluciones a sus problemas? |  |
| **COMPRENSIÓN INTERPERSONAL** | ¿Me suelo dar cuenta de lo que las demás personas piensan y sienten, aunque no me lo digan? |  |
| **COMUNICACIÓN** | ¿Sé transmitir a la demás información y ellos la comprenden fácilmente? |  |
| **NEGOCIACION** | ¿He llegado a acuerdos con otra u otras personas, quedando las dos partes satisfechas? |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **IDENTIFICACIÓN** | **¿CUÁNDO, DÓNDE, CON QUIÉN, CÓMO, POR QUÉ, ¿RESULTADO?** |
| **GESTIÓN PERSONAL** | **FLEXIBILIDAD** | ¿He cambiado alguna vez mi punto de vista sobre algo, no porque me hayan convencido sino porque lo he visto necesario? |  |
| **AUTOCONFIANZA** | ¿He logrado alguna vez algo convencido/a de que lo conseguiría, incluso a pesar de que las demás personas no pensaban igual que yo? |  |
| **INTEGRIDAD** | ¿He actuado según mis principios y valores en momentos difíciles? |  |
| **AUTOCONTROL** | ¿He reprimido sentimientos fuertes (ira, enfado, indignación) para evitar consecuencias peores? |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **COMPETENCIA** | **IDENTIFICACIÓN** | **¿CUÁNDO, DÓNDE, CON QUIÉN, CÓMO, POR QUÉ, ¿RESULTADO?** |
| **LOGRO** | **ORIENTACIÓN AL LOGRO** | ¿Me esfuerzo por conseguir o superar los objetivos, incluso asumiendo riesgos? |  |
| **INICIATIVA** | ¿Me suelo adelantar a las oportunidades que surgen o a las necesidades que tendré en el futuro? |  |
| **PREOCUPACIÓN POR ORDEN Y CALIDAD** | ¿Me gusta hacer bien mi trabajo, ordenadamente, al detalle y con calidad? |  |