

**DICCIONARIO DE
COMPETENCIAS**

COMPETENCIAS CARDINALES

<i>Competencia</i>	<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>	<i>Preguntas para medir la competencia</i>
<p>RESPONSABILIDAD</p> <p>Capacidad para comprometerse con las funciones y tareas, con la empresa, respondiendo por sus acciones pasadas, presentes y futuras.</p>	A	Desempeña las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible. Su responsabilidad está por encima de lo esperado en su nivel o posición.	<p>1. Describa la situación laboral o académica más tensa que haya debido resolver. ¿Cómo procedió?</p> <p>2. ¿Recuerda alguna situación en su último trabajo/entrega en la universidad en la que haya tenido que resistir una presión del entorno muy fuerte y prolongada?</p> <p>3. Cuando tiene presiones de estudio o de trabajo importantes y los problemas se amontonan, ¿qué hace para resolverlos?</p> <p>4. Si le asignan una tarea abrumadora, con límites específicos de tiempo, ¿Cómo planea su estrategia para cumplir el plazo?</p>
	B	Cumple con los plazos preestablecidos en la Calidad requerida, preocupándose de lograrlo sin necesidad de recordatorios o consignas especiales.	
	C	Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia previstos y la calidad mínima necesaria para cumplir el objetivo.	
	D	Cumple los plazos o alcanza la calidad pero difícilmente ambas cosas a la vez.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p align="center">AUTOCONTROL</p> <p>Dominio de sí mismo. Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros, o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés.</p>	A	<p>Maneja efectivamente sus emociones. Evita las manifestaciones de las emociones fuertes o el estrés sostenido; sigue funcionando bien o responde constructivamente a pesar del estrés. Puede utilizar técnicas o planificar actividades para controlar el estrés y las emociones.</p>	<p>1. Cuénteme acerca de alguna situación en la que usted, estando en una reunión importante, haya deseado “dar un portazo”. ¿Qué pasó? ¿Lo hizo? ¿Cómo se sintió antes y después?</p> <p>2. ¿Cómo reacciona cuando siente que algo es injusto? Cuénteme acerca de alguna situación que considere injusta, en su empleo actual o anterior.</p> <p>3. En relación con la pregunta anterior, ¿Cómo se sintió? ¿Cómo actuó? ¿Volvería hacerlo?</p> <p>4. Si del relato surge algún tipo de situación con bajo autocontrol, ¿Le motiva alguna reflexión la situación vivida?</p>
	B	<p>Actúa con calma. Siente emociones fuertes tales como el enfado y frustración extrema, pero continúa hablando, actuando o trabajando con calma. Ignora las acciones que le producen desagrado y continúa su actividad o conversación. Puede abandonar temporalmente la reunión para controlar sus emociones y luego regresar.</p>	
	C	<p>Controla sus emociones. Siente el impulso de hacer algo inapropiado pero resiste la tentación. No cae en la situación de actuar irreflexivamente. O bien siente emociones fuertes y consigue controlarlas. Puede abandonar el lugar o apartarse del desencadenante de las emociones para controlarlas.</p>	
	D	<p>No se involucra. Siente la presión de la situación y se mantiene al margen de la discusión.</p>	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p style="text-align: center;">ÉTICA</p> <p>Sentir y obrar consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento y contextos. Obrar con rectitud y probidad.</p>	A	Su comportamiento se rige por unos principios claros y encuadrados en la ética profesional. Esta actitud se refleja en su vida cotidiana y laboral.	<p>1. Cuénteme alguna situación en que usted haya sentido que se le pedía que obrara de manera contraria a sus costumbres o valores morales, ¿Qué hizo? ¿Cómo se sintió?</p> <p>2. ¿La organización donde usted trabaja (o trabajó) manifiesta explícitamente principios morales o éticos? ¿Usted cree que se cumplen?, ¿los comparte?</p> <p>3. ¿Qué piensa usted del concepto “los valores morales son diferentes en la vida personal y en la actividad empresarial”? Bríndeme ejemplos que se relacionen con su historia laboral o profesional.</p> <p>4. ¿Alguna vez tuvo que renunciar a un trabajo o vio afectada su labor por no compartir decisiones en relación con la ética? Bríndeme un ejemplo.</p>
	B	Su conducta laboral y personal se rige por comportamientos y principios deseables.	
	C	Intenta actuar en su vida profesional y personal aplicando una serie de valores adecuados.	
	D	En la mayoría de su actividad laboral se guía por una serie de códigos y principios deseables.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p align="center">FLEXIBILIDAD</p> <p>Disposición para adaptarse fácilmente. Es la capacidad para amoldarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar actitudes o puntos de vista diferentes, adecuando el propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover modificaciones en la organización o en las responsabilidades de su cargo.</p>	A	Modifica sus objetivos o acciones para responder con rapidez a los cambios organizacionales o de prioridad. Realiza cambios en la estrategia de negocios o proyectos ante los nuevos retos o necesidades del entorno.	<p>1. ¿Tuvo que hacerse cargo alguna vez de una tarea que no era lo usual en la rutina de su área/sector? ¿Qué hizo?</p> <p>2. ¿En alguna oportunidad tuvo que realizar una tarea relevante o llevar a cabo un proyecto importante con personas con las que habitualmente no se relaciona dentro de su organización? ¿Cómo se adaptó a esa situación?</p> <p>3. ¿Cómo reacciona cuando ya tiene algo planeado y una circunstancia imprevista lo obliga a cambiar sus planes?</p> <p>4. Cuénteme si alguna vez le sucedió que, teniendo un trabajo/tarea/proyecto planificado de alguna manera, un superior/un cliente/otro integrante de la organización le haya cambiado una consigna que alterará el enfoque del trabajo. ¿Cómo lo resolvió?</p>
	B	Decide qué hacer en función de la situación. Modifica su comportamiento para adaptarse a la situación o a las personas, no de forma acomodada sino para beneficiar la calidad de la decisión o favorecer la calidad del proceso.	
	C	Aplica normas que dependen de cada situación o procedimientos para alcanzar los objetivos globales de la organización.	
	D	Reconoce que los puntos de vista de los demás son tan válidos como los suyos. Es capaz de cambiar su opinión ante nuevos argumentos o evidencias.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p align="center">COMPROMISO E IDENTIFICACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN</p> <p>Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometiéndose por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con los compromisos, tanto personales como Profesionales.</p>	A	<p>Apoya e instrumenta todas las características específicas de la organización en beneficio de la entidad y de los objetivos comunes. Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño, superiores al promedio y los alcanza con éxito. Los integrantes de la comunidad en la que se desenvuelve lo/la perciben como un modelo de los valores y principios de la organización.</p>	<p>1. Cuénteme, ¿quién es el verdadero líder en su empresa/organización (coincida éste o no, en la práctica, con el líder formal)? ¿Usted apoya y avala a esa persona?</p> <p>2. Las acciones que lleva adelante su grupo (sus supervisados, su área, sector o grupo de trabajo) ¿Qué efecto tienen sobre las otras personas de la organización, cumplen los objetivos de éstas?</p> <p>3. Las decisiones de su líder/director/jefe, ¿Son/eran revisadas por otra persona? ¿Qué piensa usted de que esto fuera así?</p>
	B	<p>Apoya e instrumenta los valores y principios organizacionales transmitiendo a las otras personas, por medio del ejemplo, la conducta a seguir.</p>	
	C	<p>Instrumenta adecuadamente las características específicas de la entidad y fija objetivos organizacionales para el grupo que en raras ocasiones él/ella mismo/a alcanza.</p>	
	D	<p>Raramente demuestra algún apoyo a las características o valores de la empresa. Piensa primero en sus propias posibilidades y beneficios antes que en los del grupo y los de la organización a la que pertenece.</p>	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p style="text-align: center;">AUTOCONCIENCIA</p> <p>Capacidad para comprender nuestras fortalezas y debilidades, así como las motivaciones y valores que constituyen la base de nuestra línea de acción.</p>	A	Toma verdadera de conciencia sobre las necesidades que tiene, así como de sus puntos fuertes y áreas de mejora. Sabe de los beneficios que obtendrá si invierte tiempo y esfuerzo para cambiar aspectos de sí mismo que debe mejorar y se interesa por conocer los procesos motivacionales que originan el comportamiento.	<p>1. Relate alguna situación en la que usted haya sentido que se le pedía que obrara de manera contraria a sus costumbres o valores morales, ¿Qué hizo? ¿Cómo se sintió?</p> <p>2. ¿Alguna vez tuvo que renunciar a un trabajo o vio afectada su labor por no compartir decisiones en relación a una mala experiencia que perturbó su ética? Bríndeme un ejemplo.</p>
	B	Muestra interés por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes, así como conocer mejor aquellas motivaciones que le impulsan a actuar como lo hace.	
	C	Es capaz de realizar un análisis interno sobre sus debilidades, fortalezas y motivaciones si la situación lo requiere, pero no por interés personal.	
	D	No invierte tiempo en el análisis propio de fortalezas y debilidades. No muestra interés por conocer los procesos motivacionales intrínsecos en su toma de decisiones o forma de actuar.	

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

<i>Competencia</i>	<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>	<i>Preguntas para medir la competencia</i>
<p style="text-align: center;">CAPACIDAD DE GESTIÓN</p> <p>Capacidad para establecer objetivos y prioridades, seleccionando y distribuyendo eficazmente tareas y recursos, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución y actuando ante las posibles desviaciones que tengan lugar con respecto a lo planificado.</p>	A	Posee una gran capacidad de organización. Marca de forma clara y específica las prioridades, objetivos y tareas a realizar teniendo en cuenta la distribución y uso eficaz de los recursos disponibles. Supervisa las designaciones marcadas para modificar aquellos aspectos que se desvíen de los objetivos marcados.	<p>1. Cuénteme sobre algún proyecto de cuya implementación usted haya sido responsable. Precise pasos y tiempos del mismo, si se cumplieron los planes establecidos, cómo realizó la planificación, etc.</p> <p>2. Cuénteme acerca de alguna implementación realizada en su área o sector siendo usted el responsable de llevarla a cabo, aun cuando quizás usted no fuese el responsable máximo del proyecto.</p> <p>3. Cuénteme respecto de alguna situación en que a usted o a su área/sector le haya tocado planeado y diseñado por otro y a usted le hayan designado el control del plan.</p> <p>4. En su vida personal, ¿planea viajes u otras situaciones que impliquen un desembolso especial de dinero o le insuman tiempo o algún otro recurso escaso?</p>
	B	Muestra una gran habilidad para gestionar las tareas y procesos a su cargo de forma rápida y confiable; haciendo el mejor uso de los recursos disponibles.	
	C	Es capaz de organizar y distribuir objetivos y tareas intentando dar una buena utilización a los recursos de los que dispone.	
	D	Tiene una capacidad mínima para gestionar las tareas y recursos. Le cuesta supervisar y reconducir la acción hacia los objetivos establecidos si se producen desviaciones de los mismos.	

<i>Competencia</i>	<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>	<i>Preguntas para medir la competencia</i>
<p align="center">CAPACIDAD DE APRENDIZAJE</p> <p>Capacidad para autoevaluar las necesidades de conocimiento (teórico o práctico) adoptando las medidas necesarias para adquirirlo y ponerlo en práctica, manteniendo una actitud flexible y abierta al aprendizaje a lo largo de la vida profesional.</p>	A	Tiene gran capacidad de aprender y de incorporar nuevos esquemas o modelos cognitivos y nuevas formas de interpretar la realidad. Se transforma en un referente en sus ámbitos de actuación por su disposición para el aprendizaje, que siempre está sobre el promedio.	<p>1. Cuénteme sobre los aprendizajes más rápidos que haya tenido en su vida.</p> <p>2. ¿Qué materia le resultó más fácil durante sus estudios?</p> <p>3. ¿Cuál ha sido la asignatura o la materia que le ha costado aprender en su vida de estudios profesionales? ¿Qué aprendió de sus errores en las aulas?</p> <p>4. Describa alguna situación laboral en la que le hay costado aprender algo. ¿En dónde residía la dificultad?</p>
	B	Tiene muy buena capacidad para aprender, puede incorporar nuevos esquemas y modelos. Aprende no sólo en las actividades estructuradas de aprendizaje, como es el estudio, también lo hace con la práctica y la observación de personas que tienen más experiencia y conocimientos	
	C	Aprende nuevos esquemas y modelos asimilando los conceptos impartidos.	
	D	Tiene escasa capacidad para aprender; se limita a los contenidos impartidos.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p align="center">COMUNICACIÓN</p> <p>Capacidad para, de forma voluntaria, transmitir ideas, información y opiniones de forma clara y convincente, por escrito y oralmente, escuchando y siendo receptivo a las propuestas de los demás.</p>	A	Se comunica con claridad y precisión. Demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas. Presta atención y sensibilidad frente a las inquietudes de otra gente.	<p>1. Relate sobre algún caso en que, estando en un reunión con otras persona, usted no haya entendido algo o bien el exponente no haya sido claro. ¿Qué hizo?</p> <p>2. Cuénteme acerca de alguna situación en que, en una reunión con otras personas, usted no haya estado de acuerdo con algo de lo planteado o resuelto. ¿Qué hizo?</p> <p>3. Relate algún episodio en que, durante una reunión con otras personas, usted no sólo haya estado de acuerdo con lo expuesto y/o resuelto, sino que, además tenía algo positivo para aportar. ¿Cómo actúo?</p> <p>4. ¿Acostumbra usted escuchar antes de exponer, o suele hacer lo contrario? Dígame alguna anécdota.</p>
	B	Demuestra seguridad para expresar opiniones con claridad y precisión. Alienta el intercambio de información e ideas y es abierto y sensible a los consejos y puntos de vista de las demás personas.	
	C	Escucha y se interesa por los puntos de vista de los demás y hace preguntas constructivas.	
	D	Sus mensajes no siempre son transmitidos o comprendidos claramente. No demuestra interés por conocer el punto de vista o los intereses de otras personas.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p align="center">COOPERACIÓN</p> <p>Capacidad de poder equilibrar el compromiso con el grupo y sus metas con sus propias prioridades, poder compartir el liderazgo y apoyar a otras personas, habilidad de presentar ideas y escuchar las ideas de otras personas, de construir alianzas tácticas y sostenibles.</p>	A	Cumple con sus obligaciones sin desatender por ello los intereses propios o de otras áreas. Es un referente de confianza de todos los que deben relacionarse con su sector o departamento. Tiene sólida reputación personal en la comunidad a la que pertenece, esto realza su permanente colaboración.	<p>1. Cuénteme de una situación en la que lo hayan asignado a trabajar a un área o con un jefe que no era de su agrado. ¿Cómo se desempeñó usted?</p> <p>2. ¿Con qué frecuencia interactúa con personas de otros departamentos? Describame su relación con ellas.</p> <p>3. ¿Cómo se siente cuando su departamento es auditado? ¿Cómo recibe a los asesores o consultores?</p> <p>4. Cuénteme sobre algún proyecto o asignación no rutinaria donde haya tenido que trabajar con personas de otro departamento o asesores externos.</p>
	B	Por medio de sus actitudes, alienta el buen desarrollo de las tareas de todos. Tiene sólida reputación profesional y genera confianza de los demás sin descuidar sus obligaciones específicas.	
	C	Comprende la necesidad de que todas las personas colaboren unas con otras para la mejor consecución de los objetivos generales.	
	D	Escasa predisposición para realizar todo aquello que no esté dentro de sus obligaciones específicas.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p style="text-align: center;">DINAMISMO Y ENERGÍA</p> <p>Es la aptitud para buscar nuevas oportunidades y aceptar nuevos retos o tareas, de forma constante. Supone tanto la predisposición como la capacidad para asumir diferentes desafíos profesionales. Se trata, también, de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.</p>	A	Mantiene un alto nivel de dinamismo y energía, trabajando duro en situaciones cambiantes y exigentes que demandan alto empuje, sin que su nivel de actividad se vea afectado.	<p>1. Diga un ejemplo de alguna tarea especial en el trabajo que le haya demandado un esfuerzo importante durante un largo periodo de tiempo. ¿Cómo la emprendió? ¿Cuál fue el resultado?</p> <p>2. Hábleme de alguna ocasión en que ciertos hechos imprevistos lo hayan obligado a redistribuir. ¿Qué elementos tomó en cuenta para organizarse?</p> <p>3. Relate alguna situación en la que su escenario habitual haya cambiado drásticamente (nuevos interlocutores, marco geográfico desconocido, cambio de horario, etc.).</p> <p>4. Describa una jornada extenuante para usted; ese día en particular en que usted llegó a un estado agotamiento, sabiendo que faltaba tarea a realizar. ¿Cómo manejó esa situación? ¿Cuáles fueron los resultados de la estrategia utilizada?</p>
	B	Mantiene usualmente alto y constante su nivel de dinamismo y energía, trabajando duro en situaciones exigentes, manteniendo un buen nivel de actividad, siempre y cuando no se le requiera trasladarse o viajar con frecuencia.	
	C	Fluctúa su dinamismo en situaciones que demandan ritmos cambiantes.	
	D	Tiene escasa predisposición para el trabajo duro en largas jornadas. Decece su rendimiento ante la exigencia de mantener constante su energía durante largo tiempo.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p align="center">GESTIÓN DE CONFLICTO</p> <p>Capacidad para hacer frente a los conflictos, lo que implica la estimulación, regulación y resolución de los conflictos producidos entre dos o más partes.</p>	A	Crea una solución innovadora en la resolución de los conflictos en base a un enfoque no tradicional para afrontar los problemas surgidos entre dos partes.	<p>1. Relátame de alguna situación en que haya resuelto un problema dentro del equipo de trabajo.</p> <p>2. Cuénteme respecto de una situación en que su accionar haya ayudado a terminar las diferencias de personas dentro de su equipo de trabajo.</p>
	B	Desarrolla una solución compleja con el fin de resolver los conflictos generados entre distintas personas o áreas de la organización.	
	C	Aplica medidas para resolver los conflictos basándose en sus conocimientos y experiencias previas.	
	D	Le cuesta resolver los conflictos que surgen porque muestra una escasa capacidad de afrontamiento y de toma de decisiones para la solución del problema.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p style="text-align: center;">LIDERAZGO</p> <p>Capacidad para motivar y dirigir a las personas logrando que estas contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos, facilitando que se ponga en juego las capacidades y el potencial.</p>	A	Orienta la acción de su grupo en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios. Fija objetivos y realiza su seguimiento y da feedback sobre su avance integrando las opiniones de los diferentes integrantes.	1. ¿Cómo motiva a sus colaboradores, tanto directos como indirectos? ¿Qué métodos han probado ser para usted los que dan mejores resultados? ¿Por Qué?
	B	El grupo lo percibe como líder, fija objetivos y realiza un adecuado seguimiento brindando feedback a los distintos integrantes. Escucha a los demás y es escuchado.	2. ¿Cómo comunica/transmite/decodifica/ los objetivos de gestión de la compañía o de su dirección a sus colaboradores directos?
	C	Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.	3. ¿Tiene un back up para su puesto? ¿Cómo surgió? ¿Cómo incentiva su desarrollo?
	D	El grupo no lo percibe como líder. Tiene dificultades para fijar objetivos aunque puede ponerlos en marcha y hacer su seguimiento.	4. ¿Cómo hace para mantener informado a sus staff en lo relativo en actividades de la compañía que puedan afectar a su sector?

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p align="center">NEGOCIACIÓN</p> <p>Capacidad para argumentar de forma clara y coherente, conciliando posiciones diferentes para lograr acuerdos satisfactorios para todas las personas, con la finalidad de alcanzar los fines propuestos.</p>	A	Es una persona reconocida por su habilidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos y llamado por otros para colaborar en estas situaciones. Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la estrategia de cada negociación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuénteme de alguna negociación difícil que haya tenido que manejar. 2. Cuénteme cómo manejó alguna negociación que fuese relativamente difícil, con una persona conocida o un amigo. 3. Cuénteme si alguna vez tuvo que realizar una negociación con una persona desagradable o que lo sacaba de sus casillas. ¿Cómo lo manejó? 4. ¿Cómo planea una negociación? ¿Qué hace después de finalizarla? (En relación si analiza los resultados, tanto si han sido buenos como malos).
	B	Llega a acuerdos satisfactorios en el mayor número de negociaciones a su cargo en concordancia con los objetivos de la organización.	
	C	Realiza acuerdos satisfactorios para la organización, pero no siempre considera el interés de las demás personas.	
	D	Se guía por sus objetivos globales, y logra acuerdos razonables para relaciones de corto plazo.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p data-bbox="235 467 583 539">PENSAMIENTO DE ORDEN Y CLARIDAD</p> <p data-bbox="184 613 646 815">Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia de las responsabilidades asignadas.</p>	A	Planea con anticipación las asignaciones apropiadas de personal y de recursos, de acuerdo con prioridades acordes al cumplimiento del proyecto asignado.	<p data-bbox="1346 326 1885 440">1. ¿Usted se considera una persona ordenada? Cuénteme por qué piensa que es/no es ordenado.</p> <p data-bbox="1346 516 1885 678">2. Hay personas que, siendo ordenadas en su trabajo, no lo son en su casa. ¿Cuál es su caso? ¿Por qué lo ve así?</p> <p data-bbox="1346 755 1885 868">3. ¿Quién es responsable de cada tarea o actividad, en su trabajo o en su casa? ¿Esta distribución de tareas es clara para usted?</p> <p data-bbox="1346 938 1885 1052">4. ¿De qué modo tiene dispuesto los archivos en su ordenador? ¿Con qué criterio de calificación?</p>
	B	Se preocupa por proveer a su gente de un marco de acción lo más pautado posible, aceptando sugerencias y cambios en la marcha, para asegurar la unificación de los esfuerzos en el logro del objetivo común.	
	C	Implementa los planes de acción que se le proveen, y realiza los seguimientos y ajustes necesarios.	
	D	Se conduce con ambigüedad e imprecisión en el desarrollo de tareas que involucran procedimientos poco comunes. Desconoce recursos disponibles, haciendo más difíciles las tareas sencillas.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p align="center">TOMA DE DECISIONES</p> <p>Capacidad para la toma de decisiones necesarias para el logro de objetivos de forma ágil y proactiva, apoyada en la información relevante para facilitar la elección de la mejor alternativa (mediante la consulta a las fuentes más adecuadas, contrastándola e integrándola) y evaluando la asunción de ciertos riesgos en situaciones de incertidumbre.</p>	A	Gran capacidad para decidir de forma ágil y proactiva, seleccionando la mejor opción en base a la información que maneja y busca. No le cuesta asumir riesgos.	<p>1. Cuénteme los problemas del día a día propios de su sector y de otros sectores, y cómo impactan sobre su gestión. ¿Qué hace decisión toma para resolverlos desde su posición?</p> <p>2. ¿Qué acciones toma para resolver problemas de corto y mediano plazo?</p> <p>3. ¿Qué nuevos objetivos se ha planteado para conseguir de forma óptima los objetivos de la empresa?</p> <p>4. Relátame de alguna situación en donde tuvo que tomar una decisión apresurada y pudo salir airoso con la decisión tomada.</p>
	B	Se preocupa por informarse adecuadamente antes de tomar decisiones para elegir la mejor de las opciones y asumiendo el menor número de riesgos.	
	C	Suele tomar decisiones de forma ágil pero en ocasiones enlentece la toma de decisiones por miedo a asumir riesgos.	
	D	Le cuesta tomar decisiones de forma rápida y eficaz porque le cuesta asumir ciertos riesgos.	

Competencia	Grado	Descripción	Preguntas para medir la competencia
<p align="center">TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>Capacidad para establecer relaciones de participación con otras personas, compartiendo recursos y conocimiento, armonizando intereses y contribuyendo activamente al logro de los objetivos de la organización.</p>	A	Promociona y alienta la comunicación y actúa como modelo del rol en su área. Logra comprensión y compromiso grupal y demuestra superioridad para distinguir, interpretar y expresar hechos, problemas y opiniones.	<p>1. Relate situaciones en que pares o colaboradores hayan elevado propuestas o nuevas ideas; señale qué hizo usted y si las mismas fueron implementadas.</p> <p>2. Cuénteme cómo toma usted las ideas presentadas por otros. Dígame si alguna vez le sucedió el tener una idea que no fuese tomada en cuenta, pero que sí lo fuese otra presentada por otro integrante del equipo. Relátame alguna situación que le haya sucedido relacionada con estos supuestos.</p>
	B	Sabe integrar los diversos estilos y habilidades que hay en un equipo para optimizar el desempeño y entusiasmo. Ayuda al equipo a centrarse en los objetivos. Apoya y alienta las actividades en equipo de las personas que lo componen.	<p>3. ¿Cómo recibe las ideas o analiza los problemas de sus pares en reuniones de gerencia o de sector?</p>
	C	Comparte información y trabaja cooperativamente con el equipo. Es flexible y sensible. Ayuda a los nuevos componentes a integrarse al equipo discutiendo su función.	<p>4. Bríndeme dos ejemplos: uno de un proyecto y otro de un problema que hayan sido planteados por otro integrante del grupo gerencial o de jefatura al cual usted pertenece. ¿Qué hizo, qué dijo y opinó Usted en cada caso?</p>
	D	Explícita o calladamente, antepone sus objetivos personales a los del objetivo.	