

TABLA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

| |
|--|
| 1. VISION ESTRATÉGICA. Comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, las amenazas, fortalezas y debilidades de la Institución a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades, realizar alianzas estratégicas |
| 2. COMPROMISO INSTITUCIONAL Respetar y asumir a cabalidad la misión, visión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios |
| 3. ORIENTACION A LA EFICIENCIA. Lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios. |
| 4. ORIENTACION AL CLIENTE Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes de un modo efectivo, cordial y empático. |
| 5. PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN. Determina eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información. |
| 6. INNOVACION. Idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización y los clientes. |
| 7. RELACIONES PUBLICAS. Establecer relaciones con redes complejas de personas cuya cooperación es necesaria para tener influencia, representantes de asociaciones de funcionarios, gobierno, legisladores, grupos de interés, proveedores y la comunidad toda. |
| 8. DESARROLLO DE EQUIPOS Desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos humanos. Facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión que las acciones personales ejercen sobre el éxito de las acciones del equipo. Incluye la capacidad de generar adhesión, compromiso y fidelidad. |
| 9. TRABAJO EN EQUIPO. Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo. |
| 10. COMUNICACIÓN EFECTIVA. Escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición de ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones. |
| 11. LIDERAZGO. Orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. |
| 12. MANEJO DE CONFLICTOS. Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, aéreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras de la organización. |
| 13. RELACIONES INTERPERSONALES. Compartir y mantener relaciones cordiales con aquellas personas que son o pueden ser valiosas para desarrollar las atribuciones de su cargo o colaborar en la consecución de las responsabilidades de otros. Entiende, escucha e interpreta pensamientos y estados emocionales, construye confianzas |
| 14. ADAPTABILIDAD. Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la propia flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios. |
| 15. ORIENTACION A CALIDAD Capacidad para optimizar los recursos disponibles y agregar valor a través de sugerencias, ideas o soluciones |
| 16. TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN. Operar herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente, los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por la Institución |
| 17. CONFIANZA EN SI MISMO. Actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y del grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a si mismo y desarrollar nuevas competencias. |
| 18. INICIATIVA/AUTONOMIA. Superar las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad de modo rápido. Responder a las desviaciones o dificultades, sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor. Proponer mejoras, sin que haya un problema concreto. Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventaja. |
| 19. DESARROLLO PERSONAL Buscar y compartir información útil para la resolución de situaciones, utilizando todo el potencial de la Institución. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia de otros y la propia difundiéndola en distintas instancias. |
| 20. CREDIBILIDAD TECNICA.. Generar credibilidad en los demás sobre la base de los conocimientos técnicos de su especialidad |
| 21. PROBIDAD. Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común. |
| 22. CAPACIDAD ANALITICA. Identificar problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes. Habilidad para analizar, organizar y presentar datos numéricos y estadísticos y para establecer conexiones relevantes entre ellos. |