

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (Conductas Observables)
<p align="center">Perfil de Competencias Genéricas</p> <p align="center"><i>"Es una lista de competencias requeridas para cada área organizacional"</i></p>	Logro y Acción	Orientación hacia el Logro	Es la preocupación por realizar el trabajo de la mejor forma posible o por sobrepasar los estándares de excelencia establecidos.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Trabaja bien y logra alcanzar los objetivos, metas o resultados establecidos por la organización 2) Establece sus propios estándares de excelencia, logrando resultados que superan los establecidos por la organización. 3) Modifica el proceso o sus propios métodos de trabajo para conseguir mejoras en el desempeño 4) Fija metas retadoras pero alcanzables, tanto para el como para la organización. 5) Asume riesgos calculados, es decir intenta algo nuevo o alcanza un objetivo difícil tomando las medidas necesarias para minimizar el riesgo.
		Iniciativa	Es la predisposición a actuar de forma productiva y no solo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identifica o reconoce problemas actuales de la organización y los enfrenta de inmediato. 2) Actúa rápida y decididamente en un momento de crisis. 3) Se adelanta a los acontecimientos a ocurrir en el corto plazo tomando acciones preventivas y elaborando un plan de contingencia para lograr los objetivos de la organización. 4) Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo, creando oportunidades y evitando problemas a largo plazo.
	Ayuda y Servicio	Orientación al cliente	Es el deseo de ayudar o servir a los demás en la satisfacción de sus necesidades. Implica esforzarse por conocer y esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Responde a las preguntas, quejas o problemas del cliente. 2) Mantiene una comunicación abierta con el cliente sobre las expectativas mutuas. 3) Se responsabiliza personalmente de subsanar, sin excusas y con prontitud, los problemas del cliente. 4) Mantiene una actitud de total disponibilidad con el cliente, especialmente cuando este pasa por periodos críticos. 5) Indaga proactivamente más allá de las necesidades que el cliente le manifestó en un principio y adecua los productos y servicios disponibles a esas necesidades. 6) Busca obtener beneficios a largo plazo para el cliente.

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (Conductas Observables)
<p align="center">Perfil de Competencias Genéricas</p> <p align="center"><i>"Es una lista de competencias requeridas para cada área organizacional"</i></p>	Influencia	Impacto e Influencia	<p>Implica la intención de persuadir, convencer o influir a los demás para conseguir que apoyen sus planes. Implica el deseo de producir un impacto en las personas que pueden afectar sus planes, crear en ellos una impresión concreta o conseguir que hagan las cosas de la manera que el quiere. También implica llegar a acuerdos validos y aceptables llegar a acuerdos validos y aceptables para ambas partes.</p>	<p>1) Utiliza la persuasión como acción directa en una discusión o presentación haciendo referencia a razones, datos, ejemplos concretos, demostraciones, beneficios, etc.</p> <p>2) Prepara datos cuidadosamente para después exponerlos y presenta dos o mas argumentos o puntos de vista en una presentación o discusión.</p> <p>3) Identifica el nivel o interés de su interlocutor o de la audiencia calculando el impacto de sus palabras y adaptando la presentación u orientando la discusión para atraer el interés de los demás.</p> <p>4) Usa mecanismos de influencia indirecta y desarrolla estrategias diferentes y sucesivas acciones para influir en los demás, adaptando cada acción al interlocutor.</p> <p>5) Contacta e involucra a la gente que toma las decisiones y las convence a que apoyen sus ideas o planes antes de presentar formalmente un proyecto o idea.</p>
		Desarrollo de Relaciones	<p>Es el interés de construir y mantener relaciones cordiales o redes de contacto con personas que son o pueden ser valiosas para hacer negocios o conseguir los objetivos estratégicos de la organización</p>	<p>1) Interactua con otros de manera informal, además de lo requerido por su trabajo.</p> <p>2) Desarrolla afinidad y busca relaciones amigables con asociados, clientes o compañeros en clubes, restaurantes, eventos deportivos, etc.</p> <p>3) Promueve reuniones o salidas diseñadas para mejorar o fortalecer el desarrollo de las relaciones con otros.</p> <p>4) Reconoce que las personas le proporcionan información o el contacto para lograr una meta de negocios.</p>

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (Conductas Observables)
<p align="center">Perfil de Competencias Genéricas <i>"Es una lista de competencias requeridas para cada área organizacional"</i></p>	Gerenciales	Desarrollo de Personas	Implica un esfuerzo genuino por fomentar la formación y desarrollo de los demás, a partir de un apropiado análisis análisis de sus necesidades y tomando en cuenta el contexto organizacional.	<p>1) Hace comentarios positivos sobre las habilidades o potencial de los demás incluso en los casos mas difíciles.</p> <p>3) Identifica las fortalezas y áreas de mejora del personal a su cargo y da retroalimentación, en términos de comportamientos concretos y descriptivos.</p> <p>4) Toma acciones para fomentar el aprendizaje y el desarrollo de su personal por medio de asignaciones, la participación en proyectos o trabajo de equipo u otros medios.</p>
		Dirección de Personas	Significa utilizar el poder que la posición confiere de forma apropiada y efectiva. Logra comprometer a los demás para que hagan lo que considera que es adecuado y que beneficia a la organización a largo plazo.	<p>1) Da instrucciones apropiadas a las personas, dejando explícitas las necesidades y exigencias.</p> <p>2) Niega con asertividad peticiones irracionales de los demás, estableciendo limites al comportamiento inapropiado.</p> <p>4) Lleva a cabo un seguimiento de la gestión de su personal comparándolo con los objetivos establecidos.</p> <p>5) Discute abierta y directamente con la gente sus problemas de rendimiento y establece las consecuencias de acuerdo al caso.</p>
		Trabajo en Equipo	Implica trabajar en colaboración con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos, como opuesto a hacerlo en forma individual o competitiva. Para que esta competencia sea efectiva, debe existir un interés genuino por los otros.	<p>1) Ofrece ideas o información relevante al equipo.</p> <p>2) Expresa expectativas positivas sobre el equipo.</p> <p>3) Pide sugerencias y aprecia las ideas y experiencias de los miembros del equipo, manteniendo una actitud abierta para aprender de los demás.</p> <p>4) Anima y motiva a las personas, haciéndoles sentirse importantes como miembros del equipo.</p> <p>5) Desarrolla oportunidades de realizar proyectos en equipo en la organización.</p>

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (Conductas Observables)
<p>Perfil de Competencias Genéricas <i>"Es una lista de competencias requeridas para cada área organizacional"</i></p>		Liderazgo	<p>Es la capacidad de dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar y motivar a los demás.</p>	<p>1) Se asegura de que el grupo dispone de la información necesaria, manteniendo informadas a las personas afectadas por una decisión y explicando las razones que han llevado a tomar una decisión.</p> <p>2) Dirige el proceso de interacción de grupo con el objeto de integrar a sus miembros y formar equipos, invitándoles a</p> <p>3) Busca aprender de los demás, reconociendo la contribución dada por su personal o equipo de trabajo.</p> <p>4) Defiende la reputación del equipo en la empresa y lucha por obtener tanto el personal, los recursos y la información necesaria para el buen funcionamiento del mismo.</p>
	Cognitivas	Perspicacia hacia el Negocio	<p>Es la capacidad de vincular visiones a largo plazo y conceptos amplios al trabajo diario. En los niveles bajos incluye la simple comprensión de estrategias. En los niveles mas altos es sofisticado sofisticado conocimiento de como el entorno en su mas amplio sentido influye en las estrategias y como estas a su vez determinan las distintas alternativas</p>	<p>1) Entiende las prioridades y políticas de la empresa.</p> <p>2) Aplica los conocimientos que tiene del negocio a situaciones particulares.</p> <p>3) Hace seguimiento de las tendencias del mercado y analiza el impacto de estas sobre la organización.</p> <p>4) Demuestra conocimiento profundo sobre las tendencias del mercado para anticipar como esto, afectara a la gestión de recursos humanos.</p>
	Eficacia Personal	Autoconfianza	<p>Es el convencimiento de que se es capaz de realizar un buen trabajo, cumplir con la misión encomendada y escoger el enfoque adecuado para superar problemas. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en sus propias posibilidades, decisiones o puntos de vista.</p>	<p>1) Muestra seguridad en si mismo y trabaja sin requerir supervisión.</p> <p>2) Toma decisiones con autonomía, consultando solo cuando es necesario.</p> <p>3) Admite sus fortalezas y limitaciones</p> <p>4) Acepta retos y los aborda con la convicción de que los alcanzara.</p> <p>5) Se ofrece para abordar situaciones especialmente retadoras.</p>