

# MODELO DE COMPETENCIAS

## LEARNING AGILITY



# MODELO DE COMPETENCIAS

## LEARNING AGILITY



# MODELO DE COMPETENCIAS DEL FUTURO



# MODELO DE COMPETENCIAS DEL FUTURO



# MODELO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS PDA



# MODELO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS PDA

07



## DIRECCIÓN DE GENTE

Significa utilizar la autoridad que la posición confiere de forma apropiada y efectiva, logrando comprometer a los demás, para que hagan consideren es adecuado y que beneficia a la Organización.

08



## FLEXIBILIDAD

Es la capacidad para adaptarse y trabajar eficazmente en variadas situaciones, con personas o grupos diversos.

09



## HABILIDADES OPERATIVAS

Implica la habilidad de transformar la estrategia en objetivos específicos y planes de acción, asegurándose de que la organización / departamento aplique los procedimientos manejando el riesgo en forma eficaz.

10



## IMPACTO E INFLUENCIA

Implica la intención de persuadir, convencer o influir en los demás para tener a la gente de su lado o conseguir que apoyen sus planes.

11



## INICIATIVA

Es la disposición a actuar de forma proactiva; implica la búsqueda de nuevas oportunidades, mejores formas de hacer las cosas o soluciones de problemas.

12



## INNOVACIÓN

Implica crear algo diferente o de vanguardia. Realizar cosas nuevas que mejoren el desempeño propio y/o de otros.

# MODELO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS PDA



# MODELO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS PDA

19



## RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES

Capacidad de identificar y analizar la información relevante, obtener conclusiones, evaluar impacto y tomar decisiones consecuentes basadas en las alternativas establecidas.

20



## SENSIBILIDAD INTERPERSONAL

Es la capacidad de interpretar y entender los pensamientos, la conducta, los sentimientos y las preocupaciones de las personas (pares, colaboradores o superiores) expresados de manera verbal y no verbal.

21



## SENSIBILIDAD POLÍTICA

Es la capacidad para comprender, interpretar y participar en las relaciones de poder en la Empresa o en otras organizaciones.

22



## TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN

Implica trabajar en colaboración con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos y tener un interés genuino por los demás como opuesto a hacerlo en forma individual o competitiva.

23



## VISIÓN INTEGRAL DEL NEGOCIO

Es la habilidad de identificar las oportunidades de negocios y los procesos que agregan valor al mismo, mediante la genuina orientación por el logro de resultados económicos.

24



## VOCACIÓN POR LA CALIDAD DE PRODUCTOS Y PROYECTOS

Es actuar para lograr los más altos estándares de calidad en su entorno. Se refleja en la continua evaluación de la información reflexionando sobre cómo se está realizando el trabajo.

# MODELO DE COMPETENCIAS DIGITALES

01



## GESTIÓN CREATIVA DE LA INFORMACIÓN

Busca, obtiene, crea, evalúa, organiza y comparte información en contextos digitales.

02



## COLABORACIÓN DINÁMICA

Trabaja ágilmente en cooperación con otros bajo entornos digitales.

03



## COMUNICACIÓN VERSÁTIL

Adapta el canal virtual adecuado para transmitir diferentes tipos de información de acuerdo a la audiencia target.

04



## APRENDIZAJE EXPONENCIAL

Autogestiona su aprendizaje a través de herramientas digitales que amplían su campo de acción.

05



## LIDERAZGO DE EQUIPOS EN RED

Dirige y coordina equipos de trabajo distribuidos en red.

06



## PROSPECTIVA ESTRATÉGICA

Comprende el fenómeno digital desde una visión global y lo incorpora en diversos escenarios futuros.

07



## RETROALIMENTACIÓN FLUIDA

Brinda y recibe aportes que permitan perfeccionar, modernizar u optimizar la gestión en red.

# MODELO DE COMPETENCIAS

# AGILISMO



# MODELO DE COMPETENCIAS

# GESTIÓN POSITIVA DEL CAMBIO EN TIEMPOS VUCA



## MODELO DE COMPETENCIAS

# GESTIÓN POSITIVA DEL CAMBIO EN TIEMPOS VUCA



# MODELO DE COMPETENCIAS DEL EMPRENDEDOR

01



## AUTOCONFIANZA

Es el convencimiento/seguridad de que se es capaz de realizar un buen trabajo, cumplir con la misión encomendada y escoger el enfoque adecuado -para el rol y para la organización- a fines de superar problemas. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en sus propias capacidades, decisiones o puntos de vista.

02



## SENTIDO DE LA INICIATIVA

Es la disposición a actuar de forma proactiva sin esperar autorización o presión de un superior jerárquico. Implica la búsqueda de nuevas oportunidades, mejores formas de hacer las cosas o soluciones de problemas.

- Suele emprender por cuenta propia, acciones que se orientan al logro de los objetivos planteados.
- Adopta acciones correctivas o preventivas inmediatas sin que medie autorización del superior.
- Es capaz de proponer acciones en situaciones en las que otros pueden tender a la inercia.

03



## PERSEVERANCIA

Es la constancia y tenacidad sostenida en el tiempo para la ejecución de acciones que dirigen hacia un objetivo claro.

04



## GESTIÓN DEL RIESGO

Habilidad para asumir riesgos calculados en base de alertas y análisis de potenciales contingencias.

05



## CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN

Es la habilidad para concretar negocios difíciles, desarrollar alianzas y sociedades de negocios a largo plazo, beneficiosas para las partes. Implica identificar los intereses de la otra parte, saber comunicar oportunamente los propios e identificar áreas comunes para llegar a acuerdos ganar-ganar. Se tiene la capacidad de manejar las emociones en favor de la negociación.

06



## LIDERAZGO DE EQUIPOS

Es la habilidad para enrolar a otros en torno a una visión, ejerciendo la influencia para conducirlos efectivamente hacia un objetivo planteado y la inteligencia emocional para asumir desafíos y sortear obstáculos junto al equipo.

# MODELO DE COMPETENCIAS DE SOSTENIBILIDAD

01



## PENSAMIENTO SISTEMICO

Las habilidades para reconocer y comprender las relaciones; para analizar los sistemas complejos; para pensar cómo están integrados los sistemas dentro de los distintos dominios y escalas; y para lidiar con la Incertidumbre.

02



## ANTICIPACION

Las habilidades para comprender y evaluar múltiples escenarios futuros - el posible, el probable y el deseable; para crear visiones propias de futuro; para aplicar el principio de precaución; para evaluar las consecuencias de las acciones; y para lidiar con los riesgos y los cambios.

03



## NORMATIVA

Las habilidades para comprender y reflexionar sobre las normas y valores que subyacen en nuestras acciones; y para negociar los valores, principios, objetivos y metas de sostenibilidad en un contexto de conflictos de intereses y concesiones mutuas, conocimiento incierto y contradicciones.

04



## ESTRATEGIA

Las habilidades para desarrollar e implementar de forma colectiva acciones innovadoras que fomenten la sostenibilidad a nivel local y más allá.

05



## COLABORACIÓN

Las habilidades para aprender de otros; para comprender y respetar las necesidades, perspectivas y acciones de otros (empatía); para comprender, identificarse y ser sensibles con otros (liderazgo empático); para abordar conflictos en grupo; y para facilitar la resolución de problemas colaborativa y participativa.

06



## PENSAMIENTO CRÍTICO

La habilidad para cuestionar normas, prácticas y opiniones; para reflexionar sobre los valores, percepciones y acciones propias; y para adoptar una postura en el discurso de la sostenibilidad.

07



## AUTOCONCIENCIA

La habilidad para reflexionar sobre el rol que cada uno tiene en la comunidad local y en la sociedad (mundial); de evaluar de forma constante e impulsar las acciones que uno mismo realiza; y de lidiar con los sentimientos y deseos personales.

08



## RESOLUCION DE PROBLEMAS

La habilidad general para aplicar distintos marcos de resolución de problemas a problemas de sostenibilidad complejos e idear opciones de solución equitativa que fomenten el desarrollo sostenible, integrando las competencias antes mencionadas.

# MODELO DE COMPETENCIAS

## LIDERAZGO POSITIVO



# MODELO DE COMPETENCIAS

# COMPETENCIAS CORE 2030 (WEF)



# MODELO DE COMPETENCIAS

# COMPETENCIAS CORE 2030 (WEF)

