

CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS Y ELABORACION DEL PERFIL DE COMPETENCIAS DEL CARGO

En este cuestionario le presentamos una serie de preguntas relacionadas con las competencias y comportamientos que pueden ser relevantes para el desarrollo de las funciones y responsabilidades incluidas en su cargo.

DATOS DE IDENTIFICACION

Unidad: _____

Cargo: _____

Tiempo de permanencia en el cargo: _____

PERFIL DE EXIGENCIAS DEL CARGO

1ª PARTE: DETERMINACION DE LAS COMPETENCIAS CLAVES DEL CARGO

A continuación encontrará la definición de una serie de competencias que se ha considerado que pueden formar parte del perfil de su cargo para desarrollar sus funciones y actividades.

Algunas de las competencias que encontrará se contemplan que son generales para los colaboradores de la CORPORACION ALBERTO ARANGO RESTREPO CEDER, otras de ellas serán competencias funcionales y otras específicas de su cargo.

Para definir estas competencias es importante que se ubique en las funciones que usted desarrolla, para eso le recomendamos implementar unas preguntas que facilitaran su reconocimiento:

1. Para mi cargo ¿necesito utilizar esta competencia para desempeñar mis funciones y actividades? Si la respuesta es afirmativa haga un "X" en la columna "SI" de lo contrario hágala en la columna "NO"
2. ¿Qué importancia tiene esta competencia para el desarrollo de mis funciones y actividades? Para responder esta pregunta piense en las funciones que desarrolla en su cargo, elija entre aquellas competencias que ha considerado necesarias (pregunta anterior) las que cree que son prioritarias o claves y ordénelas según su importancia en la columna "ORDEN", escriba un 1 para la más importante, un 2 para la siguiente y así sucesivamente.

Si considera que hay alguna competencia que es relevante para su cargo y no ha sido contemplada en el listado, por favor agréguela en el espacio "OTRAS"

NOTA: el orden en el que se le presentan las competencias es aleatorio, por lo tanto le solicitamos leer la totalidad antes de responder.

SU CARGO EXIGE LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS:

¿CLAVE?		ORDEN	COMPETENCIAS GENERALES
SI	NO		
			Desarrollo inclusivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de vida y a la interacción de las personas que pertenecen a la Corporación frente a la sociedad
			Autodeterminación: Establece libremente mecanismos de participación socioculturales y políticos que promueven el desarrollo individual y la calidad

		de vida, sin interferencias de factores externos y actuando bajo el principio de igualdad.
		Respeto por los derechos humanos: Establecer acciones inclusivas que garanticen en los miembros de la Corporación Alberto Arango Restrepo CEDER el respeto por los derechos humanos, sin importar sexo, raza, religión o cualquier otra condición
		Compromiso y Responsabilidad: Ejecutas las funciones asignadas de forma adecuada, demostrando responsabilidad permanente y asumiendo los retos cotidianos con actitudes dinámicas, enérgicas y eficaces.
		Actitud de servicio: Capacidad y disposición que presenta frente a las tareas asignadas
		Innovación y mejora continua: Aporta propuestas novedosas y distintas, dando respuesta a las necesidades institucionales y mejorando continuamente los servicios que presta la Corporación Alberto Arango Restrepo CEDER.
		Orientación al conocimiento: Domina contenidos técnicos y profesionales que permiten el adecuado desempeño laboral y la resolución de problemáticas cotidianas.
		COMPETENCIAS FUNCIONALES
		Trabajo en equipo: Establece relaciones cooperativas entre los distintos integrantes de la Institución que permiten el logro de los objetivos comunes, dentro de un ambiente de cooperación, coalición, pertenencia y conexión.
		Comunicación Asertiva: Presenta capacidad para escuchar, hacer preguntas y expresar ideas de forma práctica. Presenta habilidad para llevar a cabo sus ideas, comprender y hacerse comprender. Presenta habilidades en comunicación escrita y redacción de textos con lógica, coherencia y claridad.
		Flexibilidad: Capacidad de enfrentar diferentes situaciones con versatilidad, para aceptar el cambio de manera positiva y constructiva.
		Liderazgo: Capacidad que presenta el colaborador para dirigir un grupo de personas a fin de contribuir al logro de los objetivos misionales de manera efectiva y potenciando las capacidades del personal.
		Planeación: Capacidad de organizar el trabajo que se tiene bajo su responsabilidad, con un orden lógico, ordenado y secuencial, y que conlleve al logro de los objetivos propuestos.
		Cultura ciudadana: Reglas de comportamiento que generan adhesión con la institución, facilitan la convivencia y conducen al respeto por los derechos y deberes ciudadanos.
		COMPETENCIAS ESPECIFICAS
		Empoderamiento: Adquiere y adhiere recursos y situaciones propias del puesto de trabajo y del entorno y las transforma para impulsar cambios positivos en las acciones cotidianas

			Actitud proactiva: Toma iniciativa en el desarrollo de acciones creativas para generar mejoras
			Orientación a resultados: Capacidad de tomar decisiones rápidas y asertivas en momentos críticos.
			Iniciativa: Capacidad de adelantarse a las acciones de las demás personas y actuar de forma proactiva, presentando acciones concretas que den solución a las problemáticas buscando nuevas oportunidades
			Capacidad de gestión: Hacer uso responsable de los medios que se tiene a disposición para conseguir los objetivos misionales, manteniendo equilibrio entre los costos y el servicio que se brindan a la comunidad.
			Otra. ¿Cuál?
			Otra. ¿Cuál?

2^{da} PARTE: DETERMINACION DE LOS COMPORTAMIENTOS CLAVES ASOCIADOS A CADA COMPETENCIA

Una vez señaladas y ordenadas las competencias que considera claves para el desarrollo de las funciones de su cargo, le solicitamos que indique los comportamientos que considera importantes en cada una de ellas para que pueda desempeñar su trabajo de la forma más efectiva posible.

Se le presentaran diferentes comportamientos unificados en 3 categorías así:

- **Nivel 1 Básico:** Demuestra conocimientos básicos en las tareas asignadas. Demuestra ejecución básica en los procesos asignados. Presenta actitudes y destrezas que llevan a realizar tareas básicas, para lo cual requiere de supervisión.
- **Nivel 2 Intermedio:** Demuestra un nivel medio de conocimiento en las tareas asignadas. Demuestra un nivel medio en la ejecución de los procesos asignados. Presenta buena actitud frente a los diferentes procesos. Requiere de supervisión moderada y muestra un nivel medio de productividad.
- **Nivel 3 Avanzado:** Presenta alto nivel de conocimiento en las tareas asignadas. Demuestra experticia en sus labores. Presenta una actitud proactiva frente a los diferentes procesos. Es un referente frente a sus compañeros por el dominio y manejo de dicha competencia, le es posible brindar asesoría a sus compañeros sobre esta competencia.

Usted deberá elegir cual de esos niveles de comportamientos es el que más se ajusta a las funciones y actividades que usted desarrolla en su cargo, marcando una "X" en la casilla aplica frente a los comportamientos.

NOTA: asegúrese de elegir los comportamientos únicamente de las competencias que determino como clave en las preguntas anteriores.

COMPETENCIA		DESARROLLO INCLUSIVO
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Trata a los demás con respeto. • No realiza discriminación de ninguna índole e impide la segregación de grupos que presentan vulnerabilidad. • Respeta la dignidad e intimidad personal de todo el personal de la corporación (cliente interno – cliente externo)
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Desde su criterio inclusivo promueve la participación justa y oportuna de todas las personas en los diferentes procesos llevados a cabo dentro de la institución. • Enfoca constructivamente la reprobación de acciones exclusivas y discriminatorias. • Es ejemplo y referente frente a los procesos y conductas inclusiva que propone, ejecuta y difunde
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Favorece con su comportamiento a la creación de un ambiente laboral agradable e íntegro. • Promueve un ámbito de trabajo inclusivo, donde se desarrollan proyectos de manera conjunta • Impide la puesta en marcha de mecanismos de selección discriminatorios
COMPETENCIA		AUTODETERMINACION
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Establece por sí mismo sus mecanismos de participación • Respeta e incluye los diferentes mecanismos de participación de las demás personas a sus labores cotidianas dentro de la corporación. • Establece relaciones sociales preservando su identidad
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la organización social, política y cultural del cliente interno • Contribuye con su conducta a la participación social, cultural y política a todos los niveles • El trato hacia los demás contribuye a la creación de espacio de participación y libre desarrollo sociocultural y político.
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la organización social, política y cultural del cliente externo • Es un referente frente a sus compañeros por el respeto e inclusión de los diferentes mecanismos participativos tanto a su cotidianidad como en sus prácticas laborales. • Actúa íntegramente frente a situaciones que requieren estructuras solidas sin injerencias externas y actuando bajo principios de igualdad y participación.
COMPETENCIA		RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra respeto por los derechos humanos sin distinción alguna • Conoce y aplica los derechos humanos • Respeta a las personas en su individualidad

	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Es coherente en sus actuaciones frente al conjunto de valores que predica • Lleva a cabo acciones inclusivas que van en favor del respeto por los derechos humanos • Guía, orienta y respetando la individualidad personal en base a los derechos humanos
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce, respeta e integra los derechos humanos a sus prácticas cotidianas. • Ejecuta sus acciones promoviendo y protegiendo los derechos humanos y las libertades fundamentales, tanto a nivel individual como a nivel grupal • Es un referente frente a sus compañeros por el respeto y el trato digno hacia el individuo
COMPETENCIA		COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce sus funciones y responsabilidad y las ejecuta con responsabilidad en los horarios establecidos y sin necesidad de recordárselo. • Establece por sí mismo logros personales que permiten la superación permanente y promueven el trabajo bien hecho • Enfrenta las diferentes situaciones cotidianas con actitud dinámica, entusiasmo y eficacia.
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Logra los objetivos que se propone, esforzándose cada día por hacer mejor sus labores. • Sus actuaciones cotidianas reflejan profesionalismo (buena relación con compañeros y cliente externo, transmite la imagen institucional de manera asertiva, presenta un trato respetuoso con superiores, subalternos, compañero y/o cliente externo) • Presenta iniciativa en las actividades desarrolladas y participa de manera enérgica y entusiasta en las actividades planeadas por la Organización.
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Es un referente frente a sus compañero por la actitud de servicio, compromiso y responsabilidad dentro de sus labores cotidianas • Reconoce los logros propios y los logros ajenos y los integra con el fin de participar activamente en la gestión de los logros institucionales. • Fomenta y aprovecha la creatividad del equipo de trabajo proponiendo alternativas innovadoras a los diferentes problemas.
COMPETENCIA		ACTITUD DE SERVICIO
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizas las funciones asignadas con entrega y disposición • Esta dispuesto a brindar información de calidad a quien la requiera (va de acuerdo al nivel de conocimiento y capacitación) • Es amable y respetuoso en el trato hacia los demás
	2 - N T	<ul style="list-style-type: none"> • Es eficiente y eficaz en la realización de sus tareas

		<ul style="list-style-type: none"> • Sabe entender las necesidades de los clientes externos y da respuestas claras, coherentes y oportunas • Presenta disponibilidad durante toda la jornada laboral, ofreciendo siempre el mejor servicio
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve en sus compañeros el buen trato, el respeto y el trabajo bien hecho • Realiza sus funciones en un tiempo mínimo y bajo parámetros de calidad • Genera satisfacción en los clientes externos debido a la entrega y compromiso con las funciones asignadas
COMPETENCIA		INNOVACION Y MEJORA CONTINUA
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Propone ideas novedosas y originales que contribuyen al logro de los objetivos institucionales • Es creativo y toma la iniciativa al realizar tareas que se salen de su marco de actuación. • Se reta a si mismo frente y establece compromisos de mejora
	2 INTERMEDI O	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica los conocimientos de su área para resolver problemas y dificultades de manera creativa y oportuna • Establece y sigue rutas y protocolos • Presenta buena actitud y disposición frente a las capacitaciones que propone la Institución.
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Propone ideas que resuelven situaciones basado en conocimientos propios y conocimientos de otros. • Gestiona y potencia las capacidades del equipo de trabajo • Establece planes de mejora y supervisa el cumplimiento de los mismos.
COMPETENCIA		ORIENTACION AL CONOCIMIENTO
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con el conocimiento necesario para el desempeño de su labor • Genera preguntas coherentes, oportunas y correctas, que le permiten recopilar información cuando tiene desconocimiento ene l área • Ejecuta las labores propias de su rol o función con destreza
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta orden y coherencia en la ejecución realización de sus funciones • Se interesa por aprender y adquirir nuevos conocimientos que mejoren sus habilidades y destrezas frente al cargo que desempeña • Es autónomo en la realización de sus funciones • Resuelve dudas y orienta a sus compañeros en temas propios de su rol o función.
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza, estructura e integra datos sin conexión aparente a las tareas asignadas de manera lógica y coherente.

		<ul style="list-style-type: none"> • Presenta total autonomía en la ejecución de sus labores actuando con profesionalismo y decisión técnica. • Tiene conocimientos amplios y significativos de su área de actividad y los aplica de manera eficiente y eficaz.
COMPETENCIA		TRABAJO EN EQUIPO
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Concibe la Corporación Alberto Arango Restrepo CEDER como un equipo que trabaja alineadamente para el logro de objetivos comunes • Es propositivo en las actividades de grupo • Presenta disposición para trabajar en equipo y mantener relaciones asertivas con sus compañeros
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Se asegura que sus tareas estén alineadas con las de su equipo de trabajo y con la misión institucional. • Trasmite confianza y credibilidad • Se involucra de manera activa y propone la creación de equipo de trabajo como alternativa para la solución efectiva de problemáticas
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Asume la responsabilidad de los resultados obtenidos, ofreciendo apoyo y respaldo a las decisiones tomadas en forma consensuada • En entornos complejos, lidera y conforma grupos de trabajo con experiencias diferentes y las acopla a la situación problemática para una solución óptima. • Es un referente ante sus compañeros frente al trabajo en equipo y la asesoría que llega a brindar.
COMPETENCIA		COMUNICACIÓN ASERTIVA
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Resuelve situaciones conflictivas de manera pausada y tranquila. • Comunica sus ideas y sentimientos de forma clara y respetuosa • Posee capacidad de escucha y cambio
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos manteniendo el respeto hacia el otro • Presenta capacidad de entender e interpretar al otro • Impulsa y fomenta las iniciativas de los demás y las propias
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa como guía, asesor y formador a compañeros, colaboradores y personal a cargo, transmitiendo modelos de comportamiento asertivos. • Consigue el logro de los objetivos misionales gracias a su capacidad de expresar sus ideas y actuar en el momento indicado • Identifica patrones de comportamiento que alteran las relaciones y afronta de manera propositiva para generar soluciones mutuamente satisfactorias.
COMPETENCIA		FLEXIBILIDAD
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta dificultad para enfrentar situaciones desconocidas

	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> Se muestra abierto para enfrentar situaciones diferentes a las realizadas cotidianamente
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> Se adapta fácilmente a situaciones desconocidas, mostrando comportamientos versátiles y constructivos.
COMPETENCIA		LIDERAZGO
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> Es capaz de expresar sus ideas de forma clara Influye sobre trabajadores que se encuentran en niveles funcionales similares al suyo Se le dificulta establecer objetivos aunque pueden ponerlos en marcha.
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> Promueve en sus compañeros mayor acción hacia el trabajo Influye sobre trabajadores que se encuentran en un nivel funcional diferente al suyo Fija objetivos y realiza seguimiento y retroalimentación a los integrantes de los equipos de trabajo.
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> El equipo de trabajo lo reconoce como líder Influye de manera directa en los integrantes de la empresa, estableciendo en ellos persuasión, compromiso y motivación que conllevan al logro efectivo de los objetivos institucionales. Presenta comunicación eficaz, precisa y consistente con los diferentes integrantes de la Institución
COMPETENCIA		PLANEACION
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> Es ordenado en la ejecución de sus funciones Sigue pautas e indicaciones al momento de ejecutar las funciones
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> Organiza y planifica su trabajo Imparte funciones de manera ordenada y secuencial al personal para el logro de objetivos estratégicos
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra capacidad para organizar el equipo de trabajo, estableciendo pautas, de tal manera que el personal a su cargo comprende los parámetros que deben seguirse para realizar el trabajo de forma efectiva
COMPETENCIA		CULTURA CIUDADANA
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> Respeto las opiniones y puntos de vista que dan los demás Actúa con ética, respeto y transparencia Cuida y Promueve el cuidado de los elementos públicos.
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad para identificar y dar solución a acciones que alteran y dejan en alto grado de vulnerabilidad a la comunidad que establece relación con la Corporación.

	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> Fortalece comportamiento y capacidades ciudadanas que favorecen normas sociales de transparencia Promueve y fortalece una cultura ciudadana de legalidad Establece y formula proyectos que favorecen la cultura de la legalidad y la conciencia de transparencia y ética ciudadana
COMPETENCIA		EMPODERAMIENTO
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BÁSICO	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza los recursos que la Institución pone a su disposición
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> Usa recursos materiales y simbólico para generar cambios sociales
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> Gestiona cambios y mejoras en la calidad de vida de poblaciones vulnerables
COMPETENCIA		ACTITUD PROACTIVA
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BÁSICO	<ul style="list-style-type: none"> Presenta buena actitud y disposiciones frente a las responsabilidades que asignan los niveles superiores Ejecutan su funciones con responsabilidad
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> Manejan asertivamente sus emociones Generan acciones de responsabilidad y cumplimiento frente a las situaciones cotidianas de su puesto de trabajo
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> Posee pleno control de su conducta vital de manera activa Posee la capacidad de prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias
COMPETENCIA		ORIENTACION A RESULTADOS
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BÁSICO	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja con objetivos claramente definidos y realistas Posee capacidad de adaptación Presenta motivación, esfuerzo e interés en las metas y objetivos marcados.
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> Se anticipa a situaciones con nivel de largo, mediano y corto plazo Afrontan retos desafiantes y asume riesgos de forma calculada
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> Actúa ante situaciones críticas con agilidad, calidad y rendimiento Crea ambientes propicios para promover la mejora continua
COMPETENCIA		INICIATIVA
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BÁSICO	<ul style="list-style-type: none"> Aborda oportunidades o problemas del momento Reconoce oportunidades que se presentan
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> Toma decisiones en momentos de crisis adelantándose a las situaciones. Actúa rápida y decididamente ante una crisis

	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Se anticipa situaciones para crear oportunidades o evitar problemas • Se considera un referente ante sus compañero y es imitado
COMPETENCIA		CAPACIDAD DE GESTION
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene conciencia del origen de los recurso y el impacto que genera en estos, la actividad que se está realizando • Utiliza los recursos institucionales de manera eficiente y responsable
	2 INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Evita procesos innecesarios que incrementan los costos de operación • Reutiliza los recursos disponibles, manteniendo un equilibrio entre el gasto incurrido y la calidad del servicio
	3 AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene claridad sobre el impacto que genera su trabajo en la actividad que engloba a la Corporación Alberto Arango Restrepo CEDER • Fomenta la cultura de eficiencia y gasto responsable. • Propone acciones que optimicen los costos que emanan de su equipo de trabajo • Desarrolla métodos de gestión que permite ahorrar y mejorar la utilización de los recursos.
COMPETENCIA		OTROS
APLICA	NIVEL	COMPORTAMIENTOS
	1 BASICO	
	2 INTERMEDIO	
	3 AVANZADO	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!!