



## REPORTE DE RESULTADOS

**Ámbito:** Individual

**Proceso:** Revisión Equipo Marketing

**Fecha de estudio:** 24-08-2023- 30-09-2023

**Nombre:** Andrea Acosta

**Identificación:** 101575645

**Área:** Marketing y Comunicaciones

**Cargo:** Diseñadora

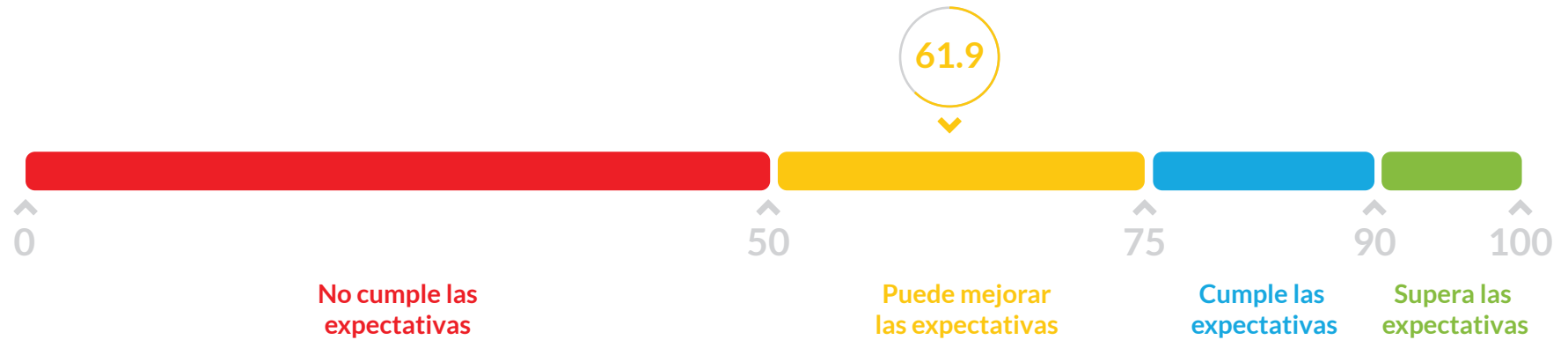
**Perfil:** Perfil Estándar

**Edad:** 28 años



# RESUMEN DE LA EVALUACIÓN

## ➤ Nivel de desempeño alcanzado



## ➤ Nivel de desempeño alcanzado

| Roles          | Competencias  |            |                 |                  |             | Nivel alcanzado |
|----------------|---------------|------------|-----------------|------------------|-------------|-----------------|
|                | Intelectuales | Personales | Interpersonales | Organizacionales | Específicas |                 |
| Autoevaluación | 84            | 82.2       | 80              | 81.7             | 73.8        | 80.3            |
| Colaborador    | 40            | 43.1       | 50              | 30.8             | 53.1        | 43.4            |
| Colega         | No aplica     | No aplica  | No aplica       | No aplica        | No aplica   | 0               |
|                | 90.7          | 90.7       | 100             | 98.7             | 96.7        |                 |

## ➤ Competencias intelectuales

Grupo de competencias relacionado con el uso de la inteligencia y las aptitudes mentales específicas, como, las condiciones intelectuales asociadas con la atención, memoria, percepción, razonamiento inductivo, la aptitud numérica y creatividad.



## ➤ Puntaje total obtenido

Puede mejorar las expectativas

| Roles          | Dimensiones    |                       |                     |             |              |
|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|-------------|--------------|
|                | Juicio crítico | Pensamiento analítico | Razonamiento lógico | Creatividad | Comunicación |
| Autoevaluación | 80             | 100                   | 100                 | 60          | 80           |
| Colaborador    | 40             | 50                    | 35                  | 35          | 40           |
| Colega         | No aplica      | No aplica             | No aplica           | No aplica   | No aplica    |
|                | 60             | 75                    | 67.5                | 47.5        | 60           |

## Juicio crítico

60

Es la habilidad para realizar procesos de pensamiento reflexivo, que le permite tomar decisiones lógicas de una manera imparcial con un punto de vista racional.

### Descripción:

Debe fortalecer su juicio crítico, algunas veces busca respuestas, indaga sobre las situaciones que lo rodean sin conformarse con los primeros datos obtenidos.

## Pensamiento analítico

75

Es la capacidad de resolver un problema a partir de la descomposición sistemática de sus partes e identificar posibles alternativas de solución o viabilidad teniendo en cuenta los niveles de calidad esperados.

### Descripción:

Debe fortalecer su pensamiento analítico, realizando relaciones de datos para generar interpretaciones elaboradas.

## Razonamiento lógico

67.5

Capacidad que tiene una persona para identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y relacionar los datos relevantes.

### Descripción:

Debe trabajar en emplear el razonamiento lógico en actos cotidianos, aunque en ocasiones identifica el problema y la posible solución.

## Creatividad

47.5

Es la capacidad de encontrar nuevas rutas de acción proponiendo soluciones innovadoras y estratégicas, siendo recursivo y práctico.

### Descripción:

Se le dificulta encontrar formas nuevas y eficaces para realizar las tareas. No se identifica habilidades de recursividad e innovación, ni realización de alternativas que rompan los esquemas tradicionales.

## Comunicación

60

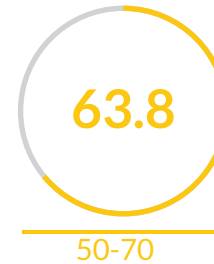
Es la habilidad de expresar ideas y emociones, entender y valorar empáticamente la información, con el fin de crear y compartir significados.

### Descripción:

En ocasiones comprende, aplica, adapta su lenguaje para comunicarse y resolver problemas.

## ➤ Competencias Personales

Grupo de competencias que hacen parte de los rasgos individuales que involucran el desarrollo personal de los sujetos, se incluyen el autocontrol, innovación, autoconfianza, disposición para aprender, flexibilidad y excelencia personal.



## ➤ Puntaje total obtenido

Puede mejorar las expectativas

| Roles          | Competencias |                       |               |                        |              |            |                      |            |            |
|----------------|--------------|-----------------------|---------------|------------------------|--------------|------------|----------------------|------------|------------|
|                | Autocontrol  | Trabajar bajo presión | Autoconfianza | Disposición a aprender | Flexibilidad | Iniciativa | Orientación al logro | Excelencia | Innovación |
| Autoevaluación | 80           | 80                    | 80            | 80                     | 80           | 80         | 80                   | 100        | 80         |
| Colaborador    | 40           | 40                    | 40            | 60                     | 50           | 40         | 35                   | No aplica  | 40         |
| Colega         | No aplica    | No aplica             | No aplica     | No aplica              | No aplica    | No aplica  | No aplica            | No aplica  | No aplica  |
|                | 60           | 60                    | 60            | 70                     | 65           | 60         | 57.5                 | 100        | 60         |

## Autocontrol

60

Es la capacidad de mantener sus emociones bajo control en situaciones que pueden derivar en riesgos de conflicto emocional, utilizando estrategias adecuadas para afrontarlas.

### Descripción:

En ocasiones reconoce sus estados emocionales de excitación y euforia e intenta medir los efectos, sin dejarse llevar por las emociones.

## Trabajar bajo presión

60

Es la capacidad de autogestionar y autorregular las propias emociones, implica la resistencia y el manejo adecuado en condiciones constantes de estrés para el buen desempeño de sus labores.

### Descripción:

Debe trabajar en canalizar de manera favorable la tensión, para garantizar un adecuado desempeño frente a situaciones que generen tensión.

## Razonamiento lógico

60

La persona se caracteriza por mostrar confianza en sí mismo, en sus capacidades, decisiones, opiniones y resoluciones para desempeñar una tarea, asumir responsabilidades o afrontar los retos vitales.

### Descripción:

En ocasiones muestra adecuado nivel de seguridad y confianza en sus capacidades, orientando su potencial cognitivo y emocional para lograr los objetivos fijados.

## Disposición a aprender

70

Apertura a la experiencia, optimismo, deseos por conocer, desarrollar y mantener actualizadas las propias destrezas y conocimientos según las exigencias técnicas, metodológicas, y procedimentales de la profesión.

### Descripción:

Reconoce sus puntos débiles y falta de conocimiento para ciertas tareas, y muestra disposición para aprender.

## Flexibilidad

65

Capacidad para entender y apreciar perspectivas diferentes de una situación, para adaptarse y para trabajar con eficacia, en distintos grupos o en momentos de cambio en los que se encuentre la organización.

### Descripción:

En ocasiones logra ser flexible ante los cambios dentro de la organización, cambiando su enfoque y la manera de percibir la realidad.

## Iniciativa

60

Búsqueda de formas más eficientes de hacer el trabajo, de perfeccionar las actividades normales dentro de su cargo y la capacidad de proponer diferentes maneras para ejecutar sus funciones.

### Descripción:

Debe trabajar en emplear el razonamiento lógico en actos cotidianos, aunque en ocasiones identifica el problema y la posible solución.

## Orientación al logro

57.5

Es la habilidad para alcanzar y superar los resultados de forma oportuna y con calidad, estableciendo metas, persistiendo productivamente tras la conquista de éstas y exigirse con eficiencia.

### Descripción:

En ocasiones trabaja para superar los obstáculos de su trabajo y alcanzar niveles adecuados de eficiencia.

## Trabajar bajo presión

100

Es la capacidad de resolver un problema a partir de la descomposición sistemática de sus partes e identificar posibles alternativas de solución o viabilidad teniendo en cuenta los niveles de calidad esperados.

### Descripción:

Con alta excelencia en su labor que le permite tener el compromiso de eficiencia y eficacia. Tiene como principio hacer su labor cada día mejor alcanzando altos estándares de calidad.

## Innovación

60

Implica la capacidad de generar ideas, desarrollarlas, evaluarlas con criterios de viabilidad e implantarlas para lograr soluciones a problemas o mejoras en cualquier campo profesional.

### Descripción:

En ocasiones refleja conciencia sobre la necesidad de ofrecer mejores y novedosas respuestas a problemas atípicos.

## ➤ Competencias Interpersonales

Grupo de competencias que derivan del ejercicio habitual de una interacción objetiva con el contexto, las cuales son la capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y todo lo concerniente a las relaciones personales en un espacio productivo.



## ➤ Puntaje total obtenido

Puede mejorar las expectativas

| Roles          | Dimensiones   |                   |                            |
|----------------|---------------|-------------------|----------------------------|
|                | Adaptabilidad | Trabajo en equipo | Sensibilidad Interpersonal |
| Autoevaluación | 100           | 80                | 60                         |
| Colaborador    | 55            | 35                | 60                         |
| Colega         | No aplica     | No aplica         | No aplica                  |
|                | 77.5          | 57.5              | 60                         |

## Adaptabilidad

57.5

Capacidad de buscar y aplicar respuestas ágiles y eficaces frente a situaciones, entornos, personas, responsabilidades y tareas cambiantes, integrando el cambio de manera positiva y constructiva.

### Descripción:

Tiene habilidad para generar respuestas y adaptarse rápidamente a situaciones nuevas en su trabajo, generando soluciones eficaces.

## Trabajo en equipo

100

Es la capacidad de trabajo en conjunto enfocando esfuerzos en un objetivo en común.

### Descripción:

En ocasiones tiene la capacidad de formar e integrar equipos para complementar habilidades y competencias, con el fin de lograr objetivos en común.

## Sensibilidad Interpersonal

60

Habilidades para relacionarse con los compañeros de trabajo y otros profesionales del entorno laboral de forma satisfactoria, manteniendo una actitud asertiva y constructiva.

### Descripción:

En ocasiones puede ponerse en el lugar del otro, entendiendo los sentimientos y las necesidades de los demás.

## ➤ Competencias Organizacionales

Grupo de competencias que exhibe el colaborador, orientando intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la propia lógica en la organización.



## ➤ Puntaje total obtenido

Puede mejorar las expectativas

| Roles          | Dimensiones                   |                        |            |                              |                 |           |
|----------------|-------------------------------|------------------------|------------|------------------------------|-----------------|-----------|
|                | Identificación con la empresa | Orientación al cliente | Integridad | Organización y planificación | Responsabilidad | Visión    |
| Autoevaluación | 60                            | 100                    | 80         | 100                          | 50              | 100       |
| Colaborador    | 10                            | 40                     | 50         | 35                           | 30              | 20        |
| Colega         | No aplica                     | No aplica              | No aplica  | No aplica                    | No aplica       | No aplica |
|                | 35                            | 70                     | 65         | 67.5                         | 40              | 60        |

## Identificación con la empresa

35

Es la vinculación afectiva a la organización y al logro de sus objetivos, está constituido por tres factores: Aceptación de los objetivos y valores de la organización, disposición a aportar esfuerzo a favor de la organización y deseo de permanecer en la compañía.

### Descripción:

Tiene bajo grado de compromiso tanto afectivo como normativo con la organización, esto no le permite generar una identificación con la empresa.

## Orientación al cliente

70

Es la capacidad para dar respuesta al cliente satisfaciendo sus necesidades presentes, estableciendo con él una relación de confianza y al mismo tiempo, desarrollar el negocio de la empresa.

### Descripción:

En ocasiones demuestra compromiso en la identificación de problemas o necesidades en los clientes y proporciona soluciones efectivas.

## Integridad

60

Esta competencia es la capacidad para actuar del trabajador con rectitud, bondad, honradez, y ética, siendo alguien que genera confianza y compromiso con la organización.

### Descripción:

En ocasiones se identifica integridad personal, demostrando equilibrio emocional, responsabilidad, respeto hacia los demás y firmeza en sus acciones.

## Organización y planificación

67.5

Es la capacidad de definir prioridades en la realización de tareas, estableciendo planes de acción mediante la utilización óptima del tiempo, medios y recursos, buscando la eficiencia y eficacia del plan propuesto.

### Descripción:

En ocasiones es capaz de determinar de forma eficaz, fases, prioridades y metas para la consecución de objetivos en su labor.

## Responsabilidad

40

Disposición a actuar en pro de la consecución del cumplimiento de tareas, compromisos u obligaciones adquiridas por él mismo, asignadas por sus superiores y/o por las personas a su cargo.

### Descripción:

Carece de responsabilidad al hacerse cargo de una situación o tarea en la organización.

## Visión

60

Anticiparse a las necesidades futuras de la organización con criterios estratégicos, simulando nuevos escenarios de actuación y formulando pasos que se deben seguir a medio y largo plazo.

### Descripción:

Debe fortalecer su visión estratégica para prevenir los cambios que se presentan a la hora de realizar su trabajo.

## ➤ Competencias Específicas

Grupo de competencias para desempeñar las actividades que componen una función particular, según los estándares y la calidad establecidos por la empresa o por el sector productivo correspondiente.



## ➤ Puntaje total obtenido

Puede mejorar las expectativas

| Roles          | Dimensiones |                        |                                        |                    |           |                                  |                    |                            |
|----------------|-------------|------------------------|----------------------------------------|--------------------|-----------|----------------------------------|--------------------|----------------------------|
|                | Liderazgo   | Gestionar el desempeño | Negociación y resolución de conflictos | Toma de decisiones | Delegar   | Capacidad de construir confianza | Fortalecer a otros | Conocimientos tecnológicos |
| Autoevaluación | 100         | 100                    | 60                                     | 80                 | 80        | 60                               | 50                 | 60                         |
| Colaborador    | 35          | 55                     | 55                                     | 40                 | 50        | 100                              | 40                 | 50                         |
| Colega         | No aplica   | No aplica              | No aplica                              | No aplica          | No aplica | No aplica                        | No aplica          | No aplica                  |
|                | 67.5        | 77.5                   | 57.5                                   | 60                 | 65        | 80                               | 45                 | 55                         |

## Liderazgo

67.5

Capacidad para desarrollar, dirigir e influenciar a los miembros de un equipo con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

### Descripción:

Debe fortalecer su capacidad de liderazgo, para inspirar, motivador y guiar a individuos o grupos. Construyendo un modelo a seguir a través del positivismo y empatía con los otros.

## Gestionar el desempeño

77.5

Es la habilidad de ejecutar trabajos siguiendo normas y secuencias planificadas de acciones; actuar de acuerdo con un plan establecido; administrar en forma eficaz y eficiente de los recursos disponibles; aplicar técnicas de planificación y control de procesos.

### Descripción:

Fomenta la gestión de desempeño en su equipo aplicando métodos, técnicas y estrategias para la ejecución de las tareas y el logro de objetivos.

## Negociación y resolución de conflictos

57.5

Se define esta competencia como la búsqueda de soluciones adecuadas a los conflictos surgidos dentro de la organización, entre diferentes individuos o diferentes partes implicadas.

### Descripción:

Ocasionalmente busca solución a los conflictos y situaciones que ponen en juego los intereses que pueden afectar las relaciones entre personas.

## Toma de decisiones

60

Es la habilidad para emprender acciones utilizando procesos de análisis y evaluación, eligiendo una opción de diferentes posibilidades, con el fin de llegar a un objetivo.

### Descripción:

En ocasiones toma decisiones, evalúa y elige una opción de diferentes posibilidades planteadas, con el propósito de resolver situaciones establecidas.

## Delegar

65

Es la habilidad para llevar a cabo una distribución eficaz de responsabilidades hacia el colaborador más adecuado, en función de poder optimizar el tiempo y generar un aumento en el desempeño.

### Descripción:

En algunas situaciones delega las funciones propios de su labor, asegurándose que la persona sea la adecuada y comprenda su labor.

## Capacidad de construir confianza

80

Habilidad para generar credibilidad, siendo coherente entre lo que dice y lo que hace, construyendo bases sólidas de confianza en sus relaciones interpersonales.

### Descripción:

Es capaz de construir relaciones laborales a partir de la confianza y credibilidad, siendo coherente con sus valores.

## Fortalecer a otros

45

Es definido como el proceso de liberar, fortalecer y ayudar a que las personas deban adquirir conocimientos, competencias y aptitudes para fortalecer sus capacidades como persona y profesional dentro de la organización y en general para la gestión exitosa de sus asuntos.

### Descripción:

Se evidencia desinterés por ayudar a que las personas adquieran conocimientos y competencias que les permitan tener una gestión exitosa de sus labores.

## Conocimientos tecnológicos

55

Capacidad para utilizar las herramientas, programas, aplicaciones y recursos informáticos y tecnológicos requeridos para el desarrollo del trabajo. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.

### Descripción:

En algunas situaciones utiliza nuevas tecnologías para optimizar sus procesos con el fin de cumplir los objetivos.

## ➤ Juicio crítico

60

Es la habilidad para realizar procesos de pensamiento reflexivo, que le permite tomar decisiones lógicas de una manera imparcial con un punto de vista racional.

## ➤ Pensamiento analítico

75

Es la capacidad de resolver un problema a partir de la descomposición sistemática de sus partes e identificar posibles alternativas de solución o viabilidad teniendo en cuenta los niveles de calidad esperados.

## ➤ Razonamiento lógico

67.5

Capacidad que tiene una persona para identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y relacionar los datos relevantes.

## ➤ Creatividad

47.5

Es la capacidad de encontrar nuevas rutas de acción proponiendo soluciones innovadoras y estratégicas, siendo recursivo y práctico.

## ➤ Comunicación

60

Es la habilidad de expresar ideas y emociones, entender y valorar empáticamente la información, con el fin de crear y compartir significados.

## ➤ Autocontrol

60

Es la capacidad de mantener sus emociones bajo control en situaciones que pueden derivar en riesgos de conflicto emocional, utilizando estrategias adecuadas para afrontarlas.

## ➤ Trabajar bajo presión

60

Es la capacidad de autogestionar y autorregular las propias emociones, implica la resistencia y el manejo adecuado en condiciones constantes de estrés para el buen desempeño de sus labores.

## ➤ Autoconfianza

60

La persona se caracteriza por mostrar confianza en sí mismo, en sus capacidades, decisiones, opiniones y resoluciones para desempeñar una tarea, asumir responsabilidades o afrontar los retos vitales.

## ➤ Disposición a aprender

70

Apertura a la experiencia, optimismo, deseos por conocer, desarrollar y mantener actualizadas las propias destrezas y conocimientos según las exigencias técnicas, metodológicas, y procedimentales de la profesión.

## ➤ Flexibilidad

65

Capacidad para entender y apreciar perspectivas diferentes de una situación, para adaptarse y para trabajar con eficacia, en distintos grupos o en momentos de cambio en los que se encuentre la organización.

## ➤ Iniciativa

60

Búsqueda de formas más eficientes de hacer el trabajo, de perfeccionar las actividades normales dentro de su cargo y la capacidad de proponer diferentes maneras para ejecutar sus funciones.

## ➤ Orientación al logro

57.5

Es la habilidad para alcanzar y superar los resultados de forma oportuna y con calidad, estableciendo metas, persistiendo productivamente tras la conquista de éstas y exigirse con eficiencia.

## ➤ Innovación

60

Implica la capacidad de generar ideas, desarrollarlas, evaluarlas con criterios de viabilidad e implantarlas para lograr soluciones a problemas o mejoras en cualquier campo profesional.

## ➤ Trabajo en equipo

57.5

Es la capacidad de trabajo en conjunto enfocando esfuerzos en un objetivo en común.

## ➤ Sensibilidad Interpersonal

60

Habilidades para relacionarse con los compañeros de trabajo y otros profesionales del entorno laboral de forma satisfactoria, manteniendo una actitud asertiva y constructiva.

## ➤ Identificación con la empresa

35

Es la vinculación afectiva a la organización y al logro de sus objetivos, está constituido por tres factores: Aceptación de los objetivos y valores de la organización, disposición a aportar esfuerzo a favor de la organización y deseo de permanecer en la compañía.

## ➤ Orientación al cliente

70

Es la capacidad para dar respuesta al cliente satisfaciendo sus necesidades presentes, estableciendo con él una relación de confianza y al mismo tiempo, desarrollar el negocio de la empresa.

## ➤ Integridad

65

Esta competencia es la capacidad para actuar del trabajador con rectitud, bondad, honradez, y ética, siendo alguien que genera confianza y compromiso con la organización.

## ➤ Organización y planificación

67.5

Es la capacidad de definir prioridades en la realización de tareas, estableciendo planes de acción mediante la utilización óptima del tiempo, medios y recursos, buscando la eficiencia y eficacia del plan propuesto.

## ➤ Responsabilidad

40

Disposición a actuar en pro de la consecución del cumplimiento de tareas, compromisos u obligaciones adquiridas por él mismo, asignadas por sus superiores y/o por las personas a su cargo.

## ➤ Visión

60

Anticiparse a las necesidades futuras de la organización con criterios estratégicos, simulando nuevos escenarios de actuación y formulando pasos que se deben seguir a medio y largo plazo.

## ➤ Liderazgo

67.5

Capacidad para desarrollar, dirigir e influenciar a los miembros de un equipo con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

## ➤ Negociación y resolución de conflictos

57.5

Se define esta competencia como la búsqueda de soluciones adecuadas a los conflictos surgidos dentro de la organización, entre diferentes individuos o diferentes partes implicadas.

## ➤ Toma de decisiones

60

Es la habilidad para emprender acciones utilizando procesos de análisis y evaluación, eligiendo una opción de diferentes posibilidades, con el fin de llegar a un objetivo.

## ➤ Delegar

65

Es la habilidad para llevar a cabo una distribución eficaz de responsabilidades hacia el colaborador más adecuado, en función de poder optimizar el tiempo y generar un aumento en el desempeño.

## ➤ Fortalecer a otros

45

Es definido como el proceso de liberar, fortalecer y ayudar a que las personas deban adquirir conocimientos, competencias y aptitudes para fortalecer sus capacidades como persona y profesional dentro de la organización y en general para la gestión exitosa de sus asuntos.

## ➤ Conocimientos tecnológicos

55

Capacidad para utilizar las herramientas, programas, aplicaciones y recursos informáticos y tecnológicos requeridos para el desarrollo del trabajo. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.

## ➤ Juicio crítico

Es importante encontrar la forma más efectiva, razonable y justificada sobre algún tema en el cual se encuentre involucrado. Se propone observar la película Cadena de Favores e interpretar su mensaje ético.

## ➤ Pensamiento analítico

Es importante mejorar en el análisis de cada una de las partes en cuanto se tiene un problema y poder lograr la resolución del mismo. El libro el Arte de la Guerra nos enseña a comprender la raíz de un conflicto y en consecuencia buscar su solución.

## ➤ Razonamiento lógico

Se considera importante mejorar la facultad que se tiene para resolver problemas, extraer conclusiones y aprender de ellas.

## ➤ Creatividad

Se presentan algunas dificultades para la generación de ideas innovadoras que impacten la organización, la película Smoke el peso del humo, propone un sin número de ideas que toman un valor importante dentro de la historia.

## ➤ Comunicación

Se recomienda trabajar en la capacidad para recibir, canalizar e interpretar la información durante el proceso comunicativo. La película El Discurso del rey puede ayudar a fortalecer esta competencia.

## ➤ Autocontrol

Fortalecer el manejo emociones, pensamientos, deseos y acciones, evitarán interferencias negativas en el comportamiento, el libro Autocontrol de Kelly Macgonical ayudará a equilibrar algunos de estos comportamientos.

## ➤ Trabajar bajo presión

Se deberá fortalecer la capacidad para resolver aquellos desafíos diarios, escribir recordatorios, la toma de apuntes y visualizar el éxito serán el motivo para el manejo de situaciones adversas.

## ➤ Autoconfianza

Se recomienda fortalecer en la percepción de las habilidades propias; Cuestión de Confianza es un libro donde se plantea una forma diferente de fortalecer la autoestima y alcanzar nuestros objetivos.

## ➤ Disposición a aprender

Se recomienda fortalecer el interés en desarrollar nuevos conocimientos que aporten la estructuración de metas a mediano y largo plazo. Participar en capacitaciones internas, pensar en un crecimiento laboral dentro de la compañía puede fortalecer el interés en la adquisición de nuevos aprendizajes.

## ➤ Flexibilidad

Se deberá fortalecer en la forma en que se aceptan los diferentes puntos de vista, el libro Sal de tu mente, entra en tu vida de Steven C. Hayes, podrá ayudar a potencializar esa flexibilidad que se requiere.

## ➤ Iniciativa

Asumir el rol de liderazgo dentro de las actividades diarias es de gran importancia, proponer nuevas alternativas, proyectos individuales o la creación de nuevos indicadores de desempeño laboral podrían ser el primer paso para la generación de nuevas ideas y/o estrategias de trabajo.

## ➤ Orientación al logro

La motivación juega un papel fundamental para el fortalecimiento de la competencia, el Libro El hombre en busca de sentido de Victor Frank, nos enseña la importancia de los objetivos en nuestra vida.

## ➤ Innovación

Encontrar nuevos metodos y acciones de cambio promueven la innovación, El libro El manual del emprendedor de Steve Blank, puede ser de gran ayuda en el fortalecimiento de esta competencia.

## ➤ Trabajo en equipo

Identificar un líder en cada área o departamento es fundamental para las buenas dinámicas de trabajo en equipo, capacitar este rol dentro de la organización es clave para el cumplimiento de objetivos grupales.

## ➤ Sensibilidad Interpersonal

El libro inteligencia emocional de Daniel Goleman, explora y brinda una descripción de lo importante qué es saber relacionarse efectivamente con los demás, analizar en detalle este libro es muy importante para fortalecer esta competencia.

## ➤ Identificación con la empresa

Tener definida una cultura organizacional es la base para generar un sentido de pertenencia alto dentro de los colaboradores, estructurar y definir unas políticas y reglas de convivencia que se ajusten al tipo de profesionales con los que cuenta la empresa, ayudará a potenciar esta competencia.

## ➤ Orientación al cliente

Identificar qué colaboradores poseen un rasgo de personalidad influyente o sumiso permitirá canalizar esta función y competencia de la mejor forma.

## ➤ Integridad

Revisar y analizar la vida y obra del presidente uruguayo Pepe Mujica brindará un ejemplo de integridad en cualquier área personal, enfatizar en este comportamiento de honradez y seguimiento a las normas hará que los colaboradores tengan una percepción diferente del actuar dentro de una organización.

## ➤ Organización y planificación

Priorizar las actividades y organizarlas a través de un tablero tipo Canva incrementará los niveles de planificación y orden.

## ➤ Responsabilidad

Organizar las entregas a través de un calendario compartido puede ayudar a aumentar el sentido de urgencia y responsabilidad del colaborador.

## ➤ Visión

Mantener actualizada la visión de la organización y darla a conocer a cada uno de los colaboradores, servirá para que cada integrante este enfocado al objetivo establecido dentro de la organización.

## ➤ Liderazgo

Delegar y orientar al equipo de trabajo es fundamental para un buen liderazgo, la capacitación en el manejo de grupos de trabajo y herramientas de optimización de tiempos como metodologías ágiles de trabajo ayudarán a potenciar el buen liderazgo.

## ➤ Negociación y resolución de conflictos

La película 12 hombres en Pugna refleja claramente cada paso o etapa que se debe tener en cuenta para la solución de un conflicto, ver este film contribuye a la interiorización de esta competencia.

## ➤ Toma de decisiones

Para tomar decisiones de forma efectiva se debe hablar con criterio, para ello, argumentar bastante bien el por qué decidir tomar una acción y no otra es vital. Adquirir conocimiento propio de la gestión que realiza cada colaborador en su área y convertirse un experto en el tema es una de las opciones para fortalecer esta competencia.

## ➤ Delegar

Tener claro la función de cada líder de la organización, asegura que este rol ejecute sus funciones a cabalidad, designando actividades secundarias al personal a cargo más capacitado.

## ➤ Fortalecer a otros

Planear y estructurar un cronograma de capacitaciones enfocadas al fortalecimiento de habilidades blandas o a habilidades técnicas, contribuirá con la percepción de ayuda en el fortalecimiento de esta competencia, las cajas de compensación y las ARL pueden brindar programas de capacitación.

## ➤ Conocimientos tecnológicos

El departamento de IT o sistemas de la organización pueden realizar capacitaciones periódicas para fortalecer o enseñar funcionalidades propias de la gestión informática que realiza cada departamento.