



|| DICcionario DE COMPETENCIAS.

Este documento ayuda a entender y medir las competencias. Esta tomado de diferentes fuentes.

Competencia:	Actitud positiva	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Conjunto de pensamientos que están relacionados con la confianza en el éxito de un trabajo. Estas personas se caracterizan por ver siempre el aspecto favorable de las situaciones, enfrentan todas las situaciones con realismo y no se dan por vencidos.		
Nivel 1:	No es capaz de identificar ni ver los aspectos positivos y favorables de una situación. Se enfoca a ver lo problemas y los hace más grande de lo que son, no permitiéndole enfrentar las cosas como realmente son. No es luchador y se rinde ante cualquier adversidad.		
Nivel 2:	Identifica las cosas favorables y las que no lo son ante una situación específica, pero tiende a no ser realista y magnificar los aspectos negativos. Tiende a rendirse rápidamente.		
Nivel 3:	Tiene la capacidad de ver las cosas buenas de una situación difícil. Lo negativo lo toma como un reto a superar. No se rinde fácilmente.		
Nivel 4:	Tiene una actitud de lucha ante una situación adversa, más que verla como un problema u obstáculo, lo ve como una posibilidad de ponerse a prueba, como un reto interesante y una oportunidad de aprendizaje.		
Nivel 5:	Tiene una gran confianza en sí mismo y en las situaciones que se le presentan, identificando claramente lo positivo y lo negativo y aprovechando ambos para enfrentar de la mejor manera la situación. No se rinde jamás.		
Competencia:	Análisis	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Capacidad general que muestra una persona para realizar un análisis lógico, la capacidad de identificar problemas, reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes.		
Nivel 1:	No cuenta con capacidad de análisis ni de identificación de problemas. No hace diferencia entre datos importantes de los que no lo son.		
Nivel 2:	Tiene dificultad en identificar problemas que se le presenten. No logra hacer de lado información no relevante para el análisis y solución de los mismos.		
Nivel 3:	Tiene una buena habilidad para analizar la información e identificar problemas. En ocasiones puede costarle trabajo diferenciar datos importantes de los que no lo son.		
Nivel 4:	Gran capacidad para identificar problemas, así como de analizar y reconocer información relevante de la que no lo es.		
Nivel 5:	Posee un alto poder de análisis de información e identificación de problemas. Identifica rápidamente los datos relevantes de los que no lo son.		
Competencia:	Autoconfianza	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Convencimiento que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esta persona se muestra seguro de sí mismo, actúa con independencia, expresa seguridad en sus capacidades, busca y escoge retos.		



Nivel 1:	Constantemente duda de sí mismo y de su habilidad para realizar sus tareas o actividades, así como de sus capacidades. Es inseguro y no actúa de forma independiente.		
Nivel 2:	Generalmente muestra inseguridad en sí mismo y en sus capacidades. No se siente capaz de realizar exitosamente sus actividades y tareas.		
Nivel 3:	Es bueno su conocimiento de sus habilidades y capacidades para realizar sus funciones, aunque en ocasiones puede llegar a dudar un poco de las mismas y mostrar cierta inseguridad.		
Nivel 4:	Confía en sí mismo y actúa con seguridad e independencia. Conoce su capacidad de realizar bien sus actividades o tareas.		
Nivel 5:	Tiene un gran conocimiento de sí mismo y de su habilidad para realizar exitosamente cualquier tarea o actividad que realice. Es muy seguro de sí mismo y de sus capacidades.		
Competencia:	Comprensión de organización	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la propia empresa o en otras organizaciones (cliente, proveedores, etc.). Esta persona comprende la estructura formal e informal, comprende asuntos de fondo de la empresa.		
Nivel 1:	No comprende ni interpreta las relaciones de poder de la empresa. No comprende la estructura formal e informal, ni comprende asuntos de fondo de la empresa		
Nivel 2:	Comienza a comprender e interpretar las relaciones de poder tanto de la empresa como de otras organizaciones. Tiene algunas dificultades para comprender asuntos de fondo de la empresa.		
Nivel 3:	Comprende e interpreta las relaciones de poder existentes tanto en la empresa como en otras organizaciones. Conoce y entiende la estructura formal e informal, así como asuntos de fondo de la empresa.		
Nivel 4:	Cuenta con una buena comprensión e interpretación de las relaciones de poder existentes en la empresa. Comprende bien los asuntos de fondo de esta,		
Nivel 5:	Conoce, comprende e interpreta perfectamente cuales son las diferentes relaciones de poder que existen en la empresa. Entiende muy bien los asuntos de fondo de la empresa.		
Competencia:	Comprensión interpersonal	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	"Habilidad para escuchar, entender correctamente los pensamientos, sentimientos o preocupaciones de los demás, aunque no se expresen verbal o parcialmente. Esta persona comprende las razones de fondo."		
Nivel 1:	No escucha ni entiende los pensamientos ni sentimientos de los demás. No comprende las razones de fondo.		
Nivel 2:	Tiene dificultad para escuchar y entender los pensamientos y sentimientos de otras personas. No comprende bien las razones de fondo.		
Nivel 3:	Escucha y entiende lo necesario en cuanto a los pensamientos y sentimientos de los demás. Comprende las razones de fondo.		
Nivel 4:	Tiene una buena habilidad para escuchar y entender los pensamientos y sentimientos de los demás. Comprende bien las razones de fondo.		



Nivel 5:	Cuenta con una habilidad muy desarrollada y especial para entender correcta y claramente los pensamientos y sentimientos de otras personas, aun cuando estos no los expresen de forma verbal. Comprende perfectamente las razones de fondo.		
Competencia:	Compromiso Organizacional	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Crear en el propio trabajo o rol y su valor dentro de la empresa, se traduce en un esfuerzo extra para la compañía, aunque no siempre sea en beneficio propio.		
Nivel 1:	Su esfuerzo y dedicación está enfocado solamente a cumplir con sus obligaciones y anteponiendo su beneficio personal al de la empresa.		
Nivel 2:	Tiene cierta idea del impacto de sus actividades en el funcionamiento de la empresa, sin embargo sus esfuerzos tienden a ser primero en su beneficio personal y después en el beneficio de la organización.		
Nivel 3:	Conoce la importancia de su función dentro de la empresa y el resultado de su esfuerzo y dedicación.		
Nivel 4:	Tiene muy claro cuál es su rol dentro de la empresa, así como su impacto, por lo que sus esfuerzos están siempre dirigidos en pro de la compañía aun cuando no sea para beneficio propio.		
Nivel 5:	Ha desarrollado una gran conciencia en el impacto que tiene su rol dentro de la empresa y busca siempre que su esfuerzo sea siempre para beneficio de la organización aun cuando quede de lado su beneficio personal.		
Competencia:	Desarrollo del equipo de trabajo	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Capacitar a individuos dándoles responsabilidad para que tengan un profundo sentido del compromiso y autoría personal, participen, asuman riesgos, sean creativos e innovadores, asuman posiciones de liderazgo. Incluye fomentar el trabajo en equipo.		
Nivel 1:	No tiene claro cómo generar el compromiso de los demás para el cumplimiento de las metas. No sabe dar retroalimentaciones positivas, ni genera confianza ni credibilidad. No sabe delegar correctamente ni desarrollar las habilidades de otras personas.		
Nivel 2:	Le es difícil asumir riesgos y confiar en sus propias capacidades, por lo que no siempre es considerado para poder ser líder en un proyecto. Respeto la inteligencia de los demás, así como sus ideas, en ocasiones, más que las propias.		
Nivel 3:	Tiene la capacidad de generar cierto compromiso por parte de su equipo de trabajo, aunque no lo logra al 100%. Confía en las capacidades de sus compañeros, aunque en ocasiones puede revisar lo que han hecho.		
Nivel 4:	Sabe cómo generar y fomentar el trabajo en equipo. Puede identificar claramente las áreas de oportunidad de una persona o un equipo de trabajo y asigna actividades para desarrollarlas. Logra el compromiso de la gente.		
Nivel 5:	Confía plenamente en las capacidades y habilidades de la gente y logra que ellos mismos lo crean así. Respeto las ideas de los demás y fomenta la generación de estas. Sabe cuándo es el momento de llamar la atención de alguien siendo firme, pero sin ofender a la otra persona.		
Competencia:	Habilidad de planeación y organización	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Capacidad para establecer y asignar de una forma lógica y ordenada, las acciones a seguir para alcanzar los objetivos propuestos, de acuerdo con los recursos disponibles.		



Nivel 1:	Le es difícil establecer prioridades para las diferentes actividades que realiza, lo que lo lleva a no saber aprovechar ni administrar su tiempo y en ocasiones, generar retrasos a los demás. Le resulta difícil cumplir con los objetivos establecidos.		
Nivel 2:	Aunque intenta asignar prioridades en las actividades que realiza, en ocasiones no lo hace adecuadamente, generándole retrasos. No le es fácil encontrar la información que busca. No hace una planeación de sus actividades.		
Nivel 3:	Cuenta con un buen control de sus actividades y de sus tiempos, permitiéndole cumplir a tiempo y sin generar retrasos a otras personas. Sabe dónde encontrar en todo momento lo que necesita, ya sean cosas o información. Depura aquello que no le es necesario.		
Nivel 4:	Define bien cuáles son sus actividades prioritarias permitiéndole aprovechar bien sus horas laborales y cumplir a tiempo con los tiempos establecidos. Anticipa tareas a realizar. Sabe trabajar por objetivos y contantemente los alcanza.		
Nivel 5:	Realiza una planeación constante de las actividades que debe realizar y la manera en que las hará, identificando perfectamente las que son prioritarias de las que no lo son. Sabe delegar actividades, equilibrando la carga de trabajo del equipo.		
Competencia:	Orientación al cliente	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Actitud permanente de ayudar o servir a los clientes (internos o externos) de comprender y satisfacer sus necesidades o demandas tanto presentes como futuras. Esta persona lleva un seguimiento, se compromete personalmente, aborda las necesidades del cliente.		
Nivel 1:	Se limita a dar una solución básica ante una necesidad de su cliente. No brinda asesoría ni información extra. No tiene actitud de servicio.		
Nivel 2:	Desea ayudar y servir a su cliente, pero no le es fácil encontrar soluciones que cubran las necesidades de este tanto presentes como a futuro. No siempre resuelve el problema.		
Nivel 3:	Tiene interés en conocer cuáles son los problemas y requerimientos de sus clientes y busca darle la mejor asesoría para la solución de estos. Da seguimiento a los problemas y busca la mejor forma de darles solución.		
Nivel 4:	Cuenta con actitud de servicio. Es empático ante los problemas y necesidades que tenga su cliente. Se muestra siempre respetuoso y tolerante ante la posible frustración de su cliente. Proporciona diferentes posibles soluciones para satisfacer una necesidad.		
Nivel 5:	El gran interés de ayudar a sus clientes lo llevan a identificar y comprender perfectamente cuáles son sus necesidades y proporcionar la mejor solución para cubrir las mismas e identificando previamente futuros requerimientos.		
Competencia:	Orientación al desarrollo de los otros	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Esfuerzo constante para mejorar el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis de sus necesidades y de la organización. Esta persona expresa expectativas positivas y da instrucciones detalladas.		
Nivel 1:	No cuenta con la habilidad para identificar las necesidades de desarrollo de la gente para que pueda cumplir con los requerimientos de la organización.		
Nivel 2:	Da soluciones básicas para fomentar el desarrollo de las habilidades de la gente que le permitan satisfacer las necesidades de la organización.		



Nivel 3:	Ofrece las herramientas más adecuadas para fomentar el desarrollo de los miembros de una organización, mediante un correcto análisis del desempeño de las personas, de sus necesidades y adecuándolos a los requerimientos de la organización.		
Nivel 4:	Está en constante búsqueda de las mejores opciones y herramientas que favorezcan y propicien el desarrollo de las personas. Prevé y se anticipa a los requerimientos de la gente y de la organización.		
Nivel 5:	Determina y ofrece diferentes opciones para generar y propiciar el desarrollo de los demás, mediante un análisis detallado de las necesidades de la gente, satisfaciendo los requerimientos actuales y previendo los futuros de la organización.		
Competencia:	Riesgo e innovación	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe tomando en consideración la presencia de factores físicos, biológicos o sociales.		
Nivel 1:	Es una persona temerosa que no le gusta tomar riesgos. Tiene poca iniciativa y visión para proponer ideas nuevas y mejoras continuas.		
Nivel 2:	Siente curiosidad por todo su entorno e intenta dar siempre nuevas soluciones, aunque su visión no se encuentre todavía muy desarrollada y las propuestas no sean las óptimas.		
Nivel 3:	Cuenta con la capacidad suficiente para generar nuevas ideas y soluciones para resolver un problema. Considera todos los aspectos que puedan influir como físicos, biológicos y sociales.		
Nivel 4:	Constantemente busca la mejor manera de realizar las cosas, generando nuevas ideas y propuestas para lo mismo. Siempre está abierto a nuevas opciones.		
Nivel 5:	Es un gran observador de las situaciones y eventos que suceden en su entorno lo que le permite generar diferentes ideas y soluciones innovadoras a los problemas que puedan generarse.		
Competencia:	Trabajo en equipo	Categoría:	Entrevistas
Descripción:	Habilidad para participar activamente en la obtención de una meta común. Estas personas se caracterizan por identificar claramente los objetivos del grupo, tienen disposición de colaborar con otros y anteponen los intereses colectivos a los personales		
Nivel 1:	Presenta poca disposición de colaborar con los miembros de un grupo y, por consiguiente, no identifica los objetivos de este. Antepone sus intereses personales a los intereses colectivos. No participa en la obtención de la meta del grupo.		
Nivel 2:	En ocasiones es forzado a colaborar y participar con otros miembros de un grupo para alcanzar una meta común.		
Nivel 3:	Colabora y participa con los miembros del grupo para alcanzar la meta en común. Ocasionalmente puede anteponer sus intereses personales a los colectivos.		
Nivel 4:	Su disposición para colaborar y ayudar a otras personas es muy buena. Identifica claramente cuáles son los objetivos del grupo y antepone los intereses colectivos a los personales.		
Nivel 5:	Cuenta con una gran disposición para colaborar con otros miembros de un grupo, participando activamente para lograr la meta en común. Puede definir perfectamente cuando se deben anteponer los intereses colectivos a los personales.		
Competencia:	Liderazgo STPS	Categoría:	Técnica



Descripción:	Capacidad de asumir el papel de dirigente de un grupo o equipo de trabajo deseando guiar a los demás implicándolos en el desarrollo de las metas y objetivos, al jugar un papel activo en el desarrollo de la empresa en el equipo.		
Nivel 1:	No ha desarrollado una capacidad para asumir el papel de dirigente de un grupo o equipo de trabajo deseando guiar a los demás implicándolos en el desarrollo de las metas y objetivos, al jugar un papel activo en el desarrollo de la empresa en el equipo.		
Nivel 2:	Tiene poca desarrollada su capacidad de asumir el papel de dirigente de un grupo o equipo de trabajo deseando guiar a los demás implicándolos en el desarrollo de las metas y objetivos, al jugar un papel activo en el desarrollo de la empresa en el equipo.		
Nivel 3:	Tiene desarrollada su capacidad de asumir el papel de dirigente de un grupo o equipo de trabajo deseando guiar a los demás implicándolos en el desarrollo de las metas y objetivos, al jugar un papel activo en el desarrollo de la empresa en el equipo.		
Nivel 4:	Tiene muy desarrollada su capacidad de asumir el papel de dirigente de un grupo o equipo de trabajo deseando guiar a los demás implicándolos en el desarrollo de las metas y objetivos, al jugar un papel activo en el desarrollo de la empresa en el equipo.		
Nivel 5:	Ha desarrollado en exceso su capacidad de asumir el papel de dirigente de un grupo o equipo de trabajo deseando guiar a los demás implicándolos en el desarrollo de las metas y objetivos, al jugar un papel activo en el desarrollo de la empresa en el equipo.		
Competencia:	Negociación STPS	Categoría:	Técnica
Descripción:	Habilidad para el desarrollo de estrategias y medios para solucionar divergencias y encontrar soluciones a problemas que satisfagan todas las partes del conflicto.		
Nivel 1:	No ha desarrollado su habilidad para el desarrollo de estrategias y medios para solucionar divergencias y encontrar soluciones a problemas que satisfagan todas las partes del conflicto.		
Nivel 2:	Poco desarrollada su habilidad para el desarrollo de estrategias y medios para solucionar divergencias y encontrar soluciones a problemas que satisfagan todas las partes del conflicto.		
Nivel 3:	Ha desarrollada su habilidad para el desarrollo de estrategias y medios para solucionar divergencias y encontrar soluciones a problemas que satisfagan todas las partes del conflicto.		
Nivel 4:	Tiene muy desarrollada su habilidad para el desarrollo de estrategias y medios para solucionar divergencias y encontrar soluciones a problemas que satisfagan todas las partes del conflicto.		
Nivel 5:	Ha desarrollado en exceso su habilidad para el desarrollo de estrategias y medios para solucionar divergencias y encontrar soluciones a problemas que satisfagan todas las partes del conflicto.		
Competencia:	Orientación a Resultados STPS	Categoría:	Técnica
Descripción:	Focalizar permanentemente sus esfuerzos y energía en el logro de resultados concretos de alto impacto		
Nivel 1:	No ha desarrollado la capacidad para focalizar permanentemente sus esfuerzos y energía en el logro de resultados concretos de alto impacto.		
Nivel 2:	Tiene poco desarrollada la capacidad para focalizar permanentemente sus esfuerzos y energía en el logro de resultados concretos de alto impacto.		



Nivel 3:	Ha desarrollado la capacidad para focalizar permanentemente sus esfuerzos y energía en el logro de resultados concretos de alto impacto.		
Nivel 4:	Tiene bien desarrollada la capacidad para focalizar permanentemente sus esfuerzos y energía en el logro de resultados concretos de alto impacto.		
Nivel 5:	Ha desarrollado completamente la capacidad para focalizar permanentemente sus esfuerzos y energía en el logro de resultados concretos de alto impacto.		
Competencia:	Trabajo en Equipo STPS	Categoría:	Técnica
Descripción:	Trabajar de manera complementaria al unir esfuerzos y disponer de las propias habilidades y conocimientos en torno al logro de un objetivo común, para representar un conjunto de valores que fomenta el escuchar y responder constructivamente a los puntos de vista expresados por otros, otorgándoles el beneficio de la duda, dándoles apoyo y reconocimiento de sus intereses y logros.		
Nivel 1:	No ha desarrollado la habilidad para trabajar de manera complementaria, unir esfuerzos y disponer de las propias habilidades y conocimientos en torno al logro de un objetivo común.		
Nivel 2:	Ha desarrollado muy poco la habilidad para trabajar de manera complementaria, unir esfuerzos y disponer de las propias habilidades y conocimientos en torno al logro de un objetivo común.		
Nivel 3:	Ha desarrollado la habilidad para trabajar de manera complementaria, unir esfuerzos y disponer de las propias habilidades y conocimientos en torno al logro de un objetivo común.		
Nivel 4:	Tiene bien desarrollada la habilidad para trabajar de manera complementaria, unir esfuerzos y disponer de las propias habilidades y conocimientos en torno al logro de un objetivo común.		
Nivel 5:	Ha desarrollado en gran medida la habilidad para trabajar de manera complementaria, unir esfuerzos y disponer de las propias habilidades y conocimientos en torno al logro de un objetivo común.		
Competencia:	Visión Estratégica STPS	Categoría:	Técnica
Descripción:	Tomar decisiones con consecuencias cruciales en el mediano y largo plazo.		
Nivel 1:	No tiene la capacidad de tomar decisiones con consecuencias cruciales en el mediano y largo plazo.		
Nivel 2:	Tiene muy poco desarrollada la capacidad para tomar decisiones con consecuencias cruciales en el mediano y largo plazo.		
Nivel 3:	Ha desarrollado la capacidad de tomar decisiones con consecuencias cruciales en el mediano y largo plazo.		
Nivel 4:	Tiene bien desarrollada la capacidad de tomar decisiones con consecuencias cruciales en el mediano y largo plazo.		
Nivel 5:	Tiene excesivamente desarrollada la capacidad de tomar decisiones con consecuencias cruciales en el mediano y largo plazo.		

Si deseas colaborar con nuestro sitio o tienes preguntas, dudas o comentarios, escríbenos a contacto@hotelproce.com. Te estamos esperando