

The background image shows a group of business professionals in a modern office setting. They are silhouetted against a large window that offers a view of a city skyline, including the Chrysler Building. The professionals are engaged in various activities: some are looking at documents, others are in conversation. The overall atmosphere is professional and collaborative.

GALEJOBS

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

A

ACEPTACION DE NORMAS E POLÍTICAS

Disposición para entender, acatar e actuar dentro das directrices e normas organizacionais e sociais. As persoas que posúen este valor caracterízanse porque cumpren e se comprometen cas normas da organización.

ACTITUDE DE SERVIZO

Disposición de actuar, sentir e/ou pensar sobre as necesidades do cliente, dirixindo cara iso as súas accións coma estratexia para garantir a satisfacción do mesmo.

ADAPTABILIDADE

Capacidade para acoplarse eficazmente a ambientes cambiantes que inclúen procesos, responsabilidades ou persoas.

ADAPTACIÓN AO CAMBIO

Capacidade para aceptar os cambios con facilidade e afrontalos de xeito positivo e construtivo.

ADMINISTRACIÓN DO TEMPO

Capacidade para planificar estratexias que minicen o tempo de cada actividade e optimicen o seu desenvolvemento. Acción de establecer con criterio prioridades nas tarefas para realizar.

ANÁLISE DE PROBLEMAS

Capacidade para transcender do lóxico ao abstracto e atopar as causas e solucións dunha situación ou problema concreto, xerando resultados cun alto nivel de eficacia.

ANÁLISE NUMÉRICO

Capacidade para analizar, organizar e presentar datos numéricos de xeito exacto. Competencia propia de quen desempeña cargos relacionados coa área contable e/ou financeira dunha organización.

APTITUDE VERBAL

Habilidade para expresarse eficazmente, amosando unha linguaxe técnica e profesional cun tono espontáneo, acorde ao seu nivel de formación e experiencia e axeitado ao seu cargo.

ATENCIÓN AO CLIENTE

Exceder as expectativas do cliente amosando un compromiso total na identificación de calquera problema que este poda ter e proporcionándolle solucións efectivas.

AUTOCONFIANZA

Capacidade para demostrar un alto nivel de seguridade e confianza en un mesmo, aplicando as propias cualidades á procura dos obxectivos marcados, mobilizando todo o seu potencial cognitivo e emocional, convencido de que o éxito depende de sí mesmo e de como é quen de contaxialo ao equipo de traballo.

AUTOCONTROL

Capacidade de manter as propias emocións baixo control e de evitar reaccións negativas ante provocacións, oposición ou hostilidade por parte de outros ou baixo situacións de estrés.

AUTODESENVOLVEMENTO

Competencia relacionada co crecemento persoal e co fortalecemento das capacidades persoais. Capacidade para aproveitar as oportunidades de aprender da propia experiencia ou do que se realiza no entorno. Buscar ferramentas, medios ou motivos para estar ao día e atopar as formas máis axeitadas de aplicar os coñecementos ao posto de traballo.

AUTOMOTIVACIÓN

Disposición para amosar alta capacidade de emprendemento e realizar actividades superando as esixencias establecidas, mellorando e incrementando os resultados e atopando novas oportunidades. Relacionado coa importancia de traballar para acadar unha satisfacción persoal.

ASUNCIÓN DE RISCOS

Capacidade para emprender e asumir accións que implican un risco co fin de acadar un beneficio ou vantaxe.

B

BUSCA DE INFORMACIÓN

Inquedanza e curiosidade por procurar información máis alá do esixido no cargo desempeñado.

BUSCA DA EXCELENCIA

Compromiso coa eficiencia e eficacia. As persoas que posúen esta actitude non se conforman con como están as situacións no seu entorno laboral senón que procuran sempre unha melloría.

C

CAPACIDADE DE ANÁLISE

Capacidade para identificar, comprender e avaliar as diferentes variables que inflúen na consecución dun obxectivo, determinando as posibles alternativas de viabilidade e pensando na súa repercusión nos niveis de calidade e eficiencia previstos.

CAPACIDADE PARA APRENDER

Habilidade para adquirir e asimilar novos coñecementos e destrezas e empregalos na práctica laboral.

CAPACIDADE CRÍTICA

Habilidade de avaliar datos e liñas de actuación, así coma de tomar decisións lóxicas dun xeito imparcial e dende un punto de vista racional.

CAPACIDADE DE DECISIÓN

Disposición e habilidade para tomar decisións acertadas baseadas nun análise propio da situación, logrando asumir con responsabilidade e madurez os riscos do caso.

CAPACIDADE DE XESTIÓN

Habilidade para xestionar tarefas e procesos de forma rápida e fiable.

CAPACIDADE DE NEGOCIACIÓN

Capacidade para chegar a acordos vantaxosos, a través do intercambio de información, debate de ideas e emprego de estratexias efectivas con persoas ou grupos de interese para a organización.

COMPRENSIÓN INTERPERSOAL

Habilidade de escoitar activamente e comprender os pensamentos, sentimentos e preocupacións dos demais, aínda que só se expresen parcialmente ou non sexan expresados verbalmente.

COMPROMISO

Esforzo permanente cara a consecución dun obxectivo, o que implica un alto grao de integración da disposición física, emocional e intelectual dun individuo sobre o que desexa acadar.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Competencia que posúe o/a líder para escoitar, entender e valorar empáticamente información, ideas e opinións do seu equipo, retroalimentando asertivamente o proceso comunicativo.

COMUNICACIÓN ESCRITA

Capacidade para redactar as ideas claramente e de forma gramaticalmente correcta, de xeito que sexan entendidas sen dúbidas polo destinatario.

COMUNICACIÓN INTERPERSOAL

Capacidade para xerar e manter un fluxo de comunicación axeitado entre os membros do grupo ou organización, empregando os distintos canais requeridos en cada caso e favorecendo a creación de relacións mutuamente proveitosas.

COMUNICACIÓN ORAL PERSUASIVA

Capacidade para expresar ideas ou feitos claramente e de xeito persuasivo, é dicir, conven-

cendo aos outros do punto de vista propio.

COÑECENEMENTO DO ENTORNO

Competencia que posúe o/a líder para incluír na toma de decisións as variables que afectan directa e indirectamente ao normal desenvolvemento da organización e que permitan unha vantaxe competitiva no seu sector, sendo congruentes coa misión, visión e proxecto de empresa.

COÑECEMENTO ORGANIZACIONAL

Capacidade para comprender e interpretar as situacións que afectan directamente á realidade organizacional -así coma para amosar o alto nivel de coñecementos sobre os procesos operativos, funcionais e de servizo da compañía- coma estratexia para redireccionar, implementar e/ou xestionar proxectos ou necesidades específicas de clientes ou programas.

CREATIVIDADE

Capacidade para propor solucións e/ou alternativas novedosas e imaxinativas para a mellora dos procesos funcionais e estratexias promocionais, entre outras. As persoas creativas propoñen e atopan formas novas e eficaces de facer as cousas; son individuos recursivos, innovadores e prácticos que se arrisca a romper os esquemas tradicionais.

D

DEFENSA DOS DEMÁIS

Disposición para actuar a favor ou en beneficio dos demais sen necesidade de que llo pidan.

DELEGACIÓN

Capacidade para distribuír eficazmente a toma de decisións e responsabilidades, encargándoas ao subordinado/a máis axeitado.

DESENVOLVEMENTO DE RELACIÓNS

Capacidade para establecer e manter relacións cordiais, recíprocas e cálidas ou crear redes de contacto con distintas persoas.

DESENVOLVEMENTO DE PERSOAS

Capacidade para dirixir o proceso da aprendizaxe ou desenvolvemento dos demais a partir de un axeitado análise das súas necesidades e da organización. Céntrase no interese por desenvolver o potencial das persoas integrantes da organización ou grupo e proporcionarlle formación.

DISPONIBILIDADE

Capacidade para traballar eficazmente en distintas e variadas situacións.

DIRECCIÓN DE PERSOAS

Capacidade para hacer que outras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el "decir a los demás lo que tienen que hacer".

E

EFFECTIVIDADE

Capacidade para acadar os máximos resultados de calidade co mínimo agotamento do recurso humano e técnico, empregando a comunicación efectiva, a motivación e a participación conxunta dos seus colaboradores.

ENERXÍA

Capacidade para crear e manter un ritmo de actividade indicado que amosa control, resistencia e capacidade de traballar arduamente.

ENTUSIASMO / AFERVOAMENTO

Energía e disposición para realizar unha labor con optimismo e baixo o convencemento e dinamismo preciso, orientado cara a consecución dun obxectivo.

ESCOITA

Disposición e capacidade para recibir e entender calquera tipo de información importante dunha comunicación oral entre dous ou varias persoas.

ESPÍRITU COMERCIAL

Capacidade para entender aqueles puntos clave do negocio que afectan ao crecemento dunha empresa e actuar de xeito persistente para acadar o éxito.

ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Competencia que permite ao líder a procura constante de oportunidades no entorno coa fin de garantir a viabilidade dos obxectivos empresariais, xerando nos seus colaboradores o mesmo espírito creador de novas accións. Estas accións terán coma fin a maximización dos recursos e a capitalización das oportunidades.

ÉTICA

Interiorización de normas e principios morais que fan responsable ao individuo do seu propio benestar e do dos demais, mediante un comportamento baseado en condutas socialmente aceptadas.

EMPODERAMENTO

Capacidade para asumir unha responsabilidade cun profundo sentido do compromiso e autonomía persoal. Competencia do/da líder que propicia a participación do grupo, animando a que os demais membros fagan contribucións importantes, asuman riscos e se sintan ademais responsables dos seus actos.

F

FLEXIBILIDADE

Habilidade de adaptarse e traballar eficazmente en distintas e variadas situacións con persoas ou grupos diversos, con disposición a cambiar de enfoque para procurar unha mellor forma de facer as cousas coa fin de atopar solucións máis eficientes.

H

HABILIDADE DE CONTROL

Capacidade para deseñar estratexias que axuden a controlar os métodos, persoas e asuntos

que requiran medidas de seguemento e impliquen a toma decisións coa fin de asegurar o control.



IDENTIFICACIÓN COA COMPAÑÍA

Capacidade e vontade de orientar os propios intereses e comportamentos cara as necesidades, prioridades e obxectivos da compañía.

IMPACTO

Causar boa impresión nos outros e manter esa impresión no tempo.

INNOVACIÓN

Competencia que posúe o líder para concibir e realizar tarefas novas e inexistentes co propósito de deseñar e xerar novos procesos con maiores niveis de rentabilidade e eficiencia.

INFLUENCIA

Implica a atención de persuadir, convencer, influír ou abraiar aos demais para que contribúan a acadar os obxectivos propios. Está baseado no desexo de causar un efecto específico nos demais, unha impresión determinada ou unha actuación concreta cando se persigue un obxectivo.

INICIATIVA

Capacidade para actuar proactivamente ante unha situación determinada. Inclúe identificar un problema, obstáculo ou oportunidade e levar a cabo accións que contribúan á súa solución.

INTEGRIDADE

Capacidade para manterse dentro das normas éticas e morais socialmente aceptadas, así coma de actuar en consonancia co que cada ún considera importante. Inclúe comunicar as intencións, ideas e sentimentos aberta y directamente e estar disposto a actuar honestamente incluso en situacións de risco e difíciles.

INTERÉS POR MANTERSE ACTUALIZADO

Competencia que posúe o líder referida á aprendizaxe continuo de procesos -que permiten implementar novos conceptos e metodoloxías- e ao compromiso coa promoción da aprendizaxe organizacional.

INTERACTUAR / INTERRELACIONARSE

Capacidade para establecer, manter e potenciar relacións de valor no traballo con persoas e grupos, tanto internos coma externos, facendo de estas relacións un camiño para o logro e alineamento estratéxico de los objetivos de la organización.

L

LEALTADE E SENTIDO DE PERTENZA

Refírese a defender e promulgar os intereses das organizacións onde traballan coma se foran propios. Sentido de identificación cos obxectivos da organización de forma que antepoñen os intereses organizacionais aos intereses particulares e se sinten orgullosos de formar parte dunha organización en particular.

LIDERAZGO

Capacidade para dirixir ás persoas e acadar que estas contribúan de forma efectiva e axeitada á consecución dos obxectivos. Comprometerse no desenvolvemento dos seus colaboradores, a súa avaliación e a utilización do potencial e as capacidades individuais dos mesmos.

M

MANEXO DA INCERTEZA

Capacidade para discernir, avaliar con obxectividade e tomar decisións efectivas en escenarios caracterizados polo risco, a incerteza e a complexidade.

METICULOSIDADE

Resolución total dunha tarefa ou asunto ata o final e en tódalas áreas que inclúe, independentemente da súa insignificancia.

MINUCIOSIDADE

Capacidade que ten unha persoa para elaborar detalladamente calquera información, de tal forma que os resultados reflictan a excelente calidade do produto final.

N

NEGOCIACIÓN E MANEXO DE CONFLITOS

Competencia que posúe un líder para plantexar solucións e resolver diferencias de ideas ou opinións das partes, apoiándose na suficiente autoridade e xustiza, centrándose nos intereses comúns, tratando de conciliar e mediar de maneira equitativa para as partes, evitando a manipulación e a parcialidade dos intereses personais.

O

ORIENTACIÓN AO CLIENTE

Implica un desexo de axudar ou servir aos clientes, de satisfacer as súas necesidades e dirixir tódalas accións á busca de satisfacción dos mesmos.

ORIENTACIÓN AO LOGRO

Preocupación por realizar ben o traballo, por cumprir cun obxectivo proposto ou por realizar algo único e excepcional.

ORIENTACIÓN AO SERVIZO

Disposición para realizar o traballo con base no coñecemento das necesidades e expectativas dos clientes externos e internos, reflectindo un trato amable e cordial, interés pola persoa e pola solución aos seus problemas.

ORIENTACIÓN ESTRATÉXICA

Habilidade de vincular visións a longo prazo e deseñar accións tendentes ao deseño de plans estratéxicos que consoliden a misión e visión da organización a corto, mediano e longo prazo.

P

PENSAMENTO ANALÍTICO

Capacidade de entender unha situación, desagregándoa en pequenas partes ou identificando as súas implicacións paso a paso. Inclúe organizar as partes dun problema ou situación de forma sistemática, ao realizar comparacións entre diferentes elementos ou aspectos e establecer prioridades dunha forma racional.

PENSAMENTO CONCEPTUAL

Capacidade para identificar nas situacións pautas ou relacións que non son obvias ou identificar puntos clave en situacións complexas. Inclúe a utilización dun razonamento creativo, inductivo ou conceptual.

PENSAMENTO CREATIVO

Capacidade para xerar, descubrir e transformar novas ideas en solucións útiles e eficaces aplicables na organización.

PENSAMENTO ESTRATÉGICO

Capacidade para determinar a posición competitiva da empresa, mediante un análise profundo de tódolos factores internos e externos e establecer estratexias integrais que vinculen toda a organización.

PENSAMENTO ÉTICO

Competencia que o líder posúe para valorar os eventos internos e externos da empresa baseándose nos valores pessoais e morais, unha mentalidade limpa e transparente á hora de administrar, honestidade, equidade, o cumprimento de normas e responsabilidade social.

PENSAMENTO SISTÉMICO

Competencia que posúe o líder referida a un enfoque integral, que concibe o funcionamento xeral da empresa, interrelacionando e afectando a cada unha das súas áreas e componentes; e que, por tanto, supón que toda decisión incide no sistema, no grupo de colaboradores

e nos resultados esperados.

PERSISTENCIA

Tenacidade, a insistencia permanente para acadar un propósito e non renderse ata conseguilo.

PLANIFICACIÓN E CONTROL

Capacidade para determinar de forma eficaz, fases, etapas, metas e prioridades para a consecución de obxectivos, a través do desenvolvemento de plans de acción, incluíndo os recursos necesarios e os sistemas de control.

PLANIFICACIÓN E ORGANIZACIÓN

Capacidade para establecer eficazmente unha orde apropiada de actuación persoal ou para terceiros, co obxectivo de acadar unha meta.

POSITIVISMO

Capacidade de pensamento que ten un suxeito e que están directamente relacionados coa confianza no éxito dun traballo, dunha idea ou unha tarefa.

PREOCUPACIÓN POLO DESENVOLVEMENTO

Intención de fomentar a aprendizaxe ou desenvolvemento das persoas cunha axeitada análise de necesidades. O énfase está máis na intención de desenvolve-lo que nun rol formal na área de formación.

PREOCUPACIÓN POLA ORDE E CALIDADE

Disposición por manter patróns de organización e eficacia en todo o que rodea ao individuo, a nivel persoal coma laboral.

PREOCUPACIÓN POLA IMAXE

Ser conscientes de como os demais perciben a nosa imaxe e o noso rol na organización e da forma en como esta imaxe inflúe no nivel de aceptación e na propia imaxe da empresa.

PROFESIONALISMO

Divulgar os estándares de comportamento a través das propias accións.

R

RESISTENCIA

Capacidade para manterse eficaz en situacións de decepción e/ou rexeitamento.

RESPONSABILIDADE

Compromiso a un alto sentido do deber, ao cumprimento das obrigacións nas diferentes situacións da vida.

RIGOR PROFESIONAL

Capacidade para utilizar a información, as normas, os procedimentos e as políticas da empresa con precisión e eficacia, co obxectivo de acadar os estándares de calidade -en tempo e forma- con eficacia e eficiencia, en consonancia cos valores e as liñas estratéxicas da empresa.

S

SENSIBILIDADE CARAAO CLIENTE

Capacidade para orientar e enfocar a actividade cara as necesidades dos clientes internos ou externos, en calquera ámbito funcional da empresa.

SENSIBILIDADE INTERPERSOAL

Coñecemento dos demais, do entorno e das súas necesidades.

SENSIBILIDADE MEDIOAMBIENTAL

Capacidade para enfocar a prestación dos servizos á mellora e respecto ás condicións medioambientais, a través da procura da compatibilidade entre as demandas sociais e as liñas estratéxicas da organización.

SENSIBILIDADE ORGANIZACIONAL

Capacidade para implicarse no proxecto de empresa, poñendo a disposición de esta os coñecementos e habilidades para a consecución dos obxectivos establecidos.

SENTIDO DE EFECTIVIDADE

Capacidade para orientar a actividade á consecución dos obxectivos previsto, implicando de forma activa aos colaboradores en retos e metas para acadar a excelencia profesional.

SOCIABILIDADE

Capacidade para relacionarse facilmente con outras persoas e establecer con elas relacións altamente satisfactorias a nivel persoal, social e laboral.

T

TENACIDADE

Capacidade para progresar e persistir a pesar dos obstáculos.

TOLERANCIA AO ESTRÉS

Mantemento firme do carácter baixo presión, ofrecendo respostas controladas en situacións de estrés.

TOMA DE DECISIÓNS

Capacidade para escoller entre varias alternativas, aquelas que son máis viables para a consecución dos obxectivos, baseándose nunha análise exhaustiva dos posibles efectos e riscos así coma posibilidades de implantación.

TRABALLO EN EQUIPO

Implica a intención de colaborar e cooperar con outros, formar parte do grupo, traballar xuntos, coma oposto a facelo individual ou competitivamente.

U

UTILIZACIÓN DE OUTROS

Interacción entre empregados autónomos que traballan a tempo parcial para a empresa e demais persoas que non están suxeitos a influencias de poder pola posición que ocupan.

UTILIZACIÓN DE RELACIÓNS

Define como o persoal comercial pode utilizar as relacións familiares, profesionais ou de amizade para conseguir negocio.

V

VISIÓN DE FUTURO

Capacidade de visualizar as tendencias do medio cunha actitude positiva e optimista, orientando a súa conduta á consecución de metas.

VALORES

Corresponden aos principios de conduta que deberán ter os funcionarios dunha empresa, que se identifican plenamente coos establecidos pola organización mesma.

VISIÓN EMPRESARIAL

Capacidade para anticiparse ás necesidades futuras con criterios estratéxicos simulando novos escenarios de actuación en mercados e produtos así como formulando os pasos que se deben seguir a medio e longo prazo, co obxecto de atopar oportunidades de negocio que supoñan para a empresa unha vantaxe competitiva.

VISIÓN PROSPECTIVA

Capacidade para visualizar o futuro cara onde se pretenda chegar, identificando estratexias, prevendo consecuencias e anticipándose aos feitos que poder xerar riscos nas accións empresariais que se implementan.

X

XESTIÓN DO CAMBIO

Capacidade para diagnosticar, deseñar e dirixir procesos de cambio específicos que contribúan significativamente á produtividade grupal e empresarial.

XESTIÓN DE RECURSOS

Capacidade para optimizar e rentabilizar os recursos humanos, técnicos e económicos de que dispón, co obxectivo de mellorar os procesos, procedementos e métodos de traballo e contribuir á eficacia e axilidade dos sistemas de xestión.

XESTIÓN DE CONFLITOS

Capacidade para resolver eficazmente situacións, feitos ou conflitos nos que entran en xogo intereses que poden afectar ás relacións entre persoas, facer perigar os obxectivos, os intereses ou a imaxe da organización.

Galejobs Formación
contacto@galejobs.com
www.galejobs.com