**DICCIONARI DE COMPETÈNCIES**

|  |  |
| --- | --- |
| **COMPETÈNCIES TRANSVERSALS** | **DESCRIPCIÓ** |
| Aprenentatge i utilització de coneixements | **Aprenentatge** **i** **utilització de coneixements** implica la inquietud i la curiositat constants necessàries per aprendre i saber-ne més. Contempla l’afany de posar en pràctica i ampliar els coneixements tècnics, professionals i de gestió, així com la capacitat de transferir aquells coneixements relacionats amb el treball. La persona continua desenvolupant-se i adquirint nous coneixements "a motu propi".  Manté i comparteix coneixements. Amplia i ofereix coneixements. Investiga i difon noves pràctiques i nous coneixements. Genera i comparteix informació i coneixement. |
| Autoconfiança | **Autoconfiança** és el convenciment sobre la pròpia capacitat per realitzar amb èxit una tasca o escollir-ne l’enfocament adequat, per realitzar un treball o resoldre un problema. Inclou mostrar confiança en les pròpies capacitats (per exemple, davant noves dificultats), decisions i opinions.  La persona amb autoconfiança es mostra segura d’ella mateixa. Actua amb independència. Expressa seguretat en les seves capacitats. Busca reptes i afronta els conflictes. |
| Autocontrol | **Autocontrol** és la capacitat de mantenir les pròpies emocions sota control i evitar reaccions negatives davant provocacions, l’oposició o l’hostilitat per part d’altres o quan es treballa en condicions d’estrès. Igualment, implica la resiliència necessària per afrontar condicions d’estrès constant.  No es deixa portar per impulsos emocionals. Respon mantenint la calma. Controla l’estrès amb efectivitat. Controla la tensió de l’equip. |
| Compromís amb l’organització | **Compromís amb l’organització** és la capacitat i la voluntat d’orientar els propis interessos i comportaments cap a les necessitats, prioritats i objectius de la Institució i/o l’equip. Suposa actuar de forma que s’aconsegueixin els objectius de l’Organització o se satisfacin les necessitats d’aquesta. Pot manifestar-se en posar la missió de l’empresa per davant de les preferències individuals.  Respecta les normes i pràctiques de l’Organització. Demostra identificació amb el projecte de la seva Organització, la seva credibilitat i prioritat. Dóna suport i promou les prioritats de la seva Organització sota qualsevol circumstància. Anteposa les prioritats de l’Organització afrontant-ne les conseqüències. |
| Comunicació | **Comunicació** suposa l’habilitat de transmetre, de fer conèixer alguna cosa a algú d’una manera clara i entenedora. Abasta des de la transmissió d’informació fins la relació d’idees, interessos, etc. La comunicació pot ser oral o escrita i s’adreça a diferents públics.  Comunica la informació de forma clara. Comunica de forma clara i escolta per assegurar-ne la seva comprensió. Adapta la comunicació als interessos i les característiques de l’interlocutor/a. Comunica en públic efectivament. Pot interaccionar en públic de forma efectiva. |
| Creativitat | **Creativitat** és la capacitat que permet identificar, plantejar i resoldre problemes de manera rellevant i divergent. És l’habilitat d’establir relacions de coneixement diferents, fer noves preguntes i donar respostes originals.  Té la ment oberta a noves perspectives. Qüestiona la metodologia convencional del treball. Demostra sensibilitat i crea nous conceptes dins l’entorn de treball. Genera un ambient creatiu a la seva àrea d’expertesa i dins l’Organització |
| Direcció de persones | **Direcció de persones** implica la intenció de fer que altres persones actuïn segons els objectius de l’equip, utilitzant apropiadament i adequadament el poder personal i/o l’autoritat que el rang confereix. Inclou el "dir als altres el que han de fer".  L’estil varia segons ho requereixin les circumstàncies o les persones, des del ferm i directiu fins a l’exigent, o fins i tot amenaçador. El fet d’intentar raonar, persuadir o convèncer els altres perquè facin alguna cosa és Impacte i Influència, no Direcció de Persones.  Dóna ordres i instruccions. Estableix límits. Exigeix un alt rendiment. Publicita els nivells de rendiment assolits. |
| Empatia | **Empatia** implica saber entendre les altres persones. És l’habilitat per escoltar, entendre correctament els pensaments, sentiments i les preocupacions dels altres, encara que no s’expressin verbalment o s’expressin parcialment. Aquesta competència mesura la creixent complexitat i profunditat que suposa entendre les altres persones. Pot també incloure la sensibilitat intercultural.  Capta els sentiments o la seva raó de ser. Entén els sentiments i la seva raó de ser, els detonants i modificants. Entén els perquès. Comprèn les raons de fons. |
| Flexibilitat i gestió del canvi | **Flexibilitat** **i** **gestió del canvi** és l’habilitat d’adaptar-se i treballar eficaçment en diferents i variades situacions i amb persones o grups diversos. Suposa entendre i valorar postures i els punts de vista diferents, o bé adaptar el propi enfocament a mesura que la situació ho requereixi. També implica canviar o acceptar sense problemes els canvis en la pròpia Organització, o en les responsabilitats del lloc de treball.  Accepta la necessitat de ser flexible. Aplica les normes amb flexibilitat i adapta el seu comportament. Fa canvis al seu àmbit d’actuació per adaptar-se. Adapta la seva estratègia. |
| Iniciativa | **Iniciativa** refereix: 1) Identificar un problema, obstacle o oportunitat, i 2) Portar a terme accions per donar-hi resposta. Per tant, la Iniciativa és la predisposició a actuar de forma proactiva i no només limitar-se a pensar en allò que s’ha de fer en el futur. El marc temporal d’aquesta escala va des de finalitzar projectes passats o actuals fins la recerca de noves oportunitats. No està inclosa l’elaboració de plans o pressupostos anuals.  Reacciona davant oportunitats o problemes presents. És decisiva en situacions de crisi. S’anticipa i crea oportunitats a curt termini. S’anticipa i crea oportunitats a mitjà i llarg termini. |
| Lideratge | **Lideratge** suposa la intenció d’assumir el rol de líder d’un grup o equip de treball. Implica el desig de guiar els altres. El lideratge acostuma a estar (però no està sempre) associat a posicions que tenen una autoritat formal. L’equip s’ha de considerar en el seu sentit més ampli, com qualsevol grup en que la persona assumeix el paper de líder. S’ha de contrastar amb la competència de "Treball en Equip i Cooperació".  Comunica i orienta el seu equip. Promou l’eficàcia i la motivació de l’equip de treball. Delega i desenvolupa l’equip per aconseguir-ne el màxim rendiment. Es posiciona com a líder i comunica una visió de futur convincent. |
| Negociació | **Negociació** és l’habilitat per promoure el consens. És l’intent per fer coincidir criteris diferents en una situació determinada, amb l’objectiu d’arribar al pacte i buscar el millor benefici.  Entén la pròpia posició i interessos. Entén els interessos i té en compte la posició de les altres persones. Rebat objeccions. Genera negociacions "guanyar-guanyar". |
| *Networking* | ***Networking*** (treball en xarxa) és l’habilitat d’establir contactes amb un ampli ventall de persones, que els permet ajudar-se mútuament, en situacions professionals i personals. Es tracta d’un procés amb doble direccionalitat: al donar ajuda i atenció a la nostra xarxa de contactes facilitem que ells ens ajudin.  Es mostra obert a establir contactes informals. Estableix relacions dins i fora de l’Organització. Cultiva la xarxa de contactes i promou la col·laboració. Utilitza les relacions i busca nous col·laboradors. |
| Orientació a l’assoliment | **Orientació a l’assoliment** és la preocupació per realitzar bé el treball o sobrepassar un estàndard. Els estàndards poden ser el propi rendiment en el passat (esforçar-se per superar-lo), una mesura objectiva (orientació a resultats), superar els altres (competitivitat), metes personals que un mateix s’ha marcat, o fites que ningú ha realitzat abans (innovació).  Vol fer bé el treball. Crea els seus propis estàndards en el treball. Millora el rendiment (es fixa objectius ambiciosos). Per objectius "ambiciosos" significa que hi ha un 50% de possibilitats d’assolir l’objectiu, cosa difícil, però no impossible. Busca el màxim "benefici" a llarg termini. |
| Orientació a l’usuari | **Orientació a l’usuari** implica un desig d’ajudar o servir els usuaris, de satisfer les seves necessitats. Significa centrar-se en descobrir o satisfer les necessitats dels usuaris.  Manté una comunicació fluïda i porta el seguiment de l’usuari. Es preocupa per l’usuari. Aborda les necessitats de fons de l’usuari. Té perspectiva de llarg termini. |
| Orientació estratègica | **Orientació estratègica** és l’habilitat de vincular visions a llarg termini i conceptes amplis al treball diari. En els nivells baixos inclou la simple comprensió d’estratègies. En els nivells més alts és un sofisticat coneixement de com l’entorn en el seu sentit més ampli influeix en les estratègies i com aquestes, a la vegada, determinen les diferents accions i múltiples escenaris.  Comprèn les metes i estratègies organitzatives. Vincula accions actuals amb objectius de l’Organització. Planifica accions orientades al futur. Comprèn l’impacte extern en l’estratègia interna i estableix estratègies amb perspectives a llarg termini. |
| Pensament analític | **Pensament analític** és la capacitat d’entendre una situació, desagregant-la en petites parts o identificant les seves implicacions pas a pas. Inclou organitzar les parts d’un problema o situació de forma sistemàtica, realitzar comparacions entre diferents elements o aspectes i establir prioritats d’una forma racional. També inclou entendre les seqüències temporals i les relacions causa-efecte dels fets.  Desglossa els problemes. Identifica relacions bàsiques. Identifica relacions múltiples. Realitza plans o anàlisis complexos. |
| Pensament conceptual | **Pensament conceptual** és l’habilitat per identificar en les situacions pautes o relacions que no són òbvies, o d’identificar punts clau en situacions complexes. Inclou la utilització d’un raonament creatiu, inductiu i/o conceptual.  Utilitza regles bàsiques i reconeix models i pautes. Utilitza conceptes complexos. Clarifica dades o situacions complexes. Crea conceptes. |
| Planificació i organització | **Planificació i organització** és la capacitat per prioritzar i establir línies d’actuació, optimitzant recursos que garanteixin l’acompliment dels resultats esperats mitjançant una gestió eficaç del propi treball i del dels seus col·laboradors/es.  Organitza el seu propi treball i tracta de prioritzar les seves activitats. Programa activitats amb anticipació, tenint en compte els recursos necessaris. Planifica i organitza les activitats i recursos a mitjà i llarg termini. Avalua i integra plans, objectius i recursos amb una visió global organitzativa, involucrant altres persones. |
| Preocupació per l’ordre i la qualitat | **Preocupació per l’ordre i la qualitat** es reflecteix en la preocupació contínua per reduir la incertesa del medi que ens envolta. S’expressa en formes com el seguiment i la revisió del treball i la informació, i en la insistència en la claredat dels rols i funcions assignades.  Mostra preocupació per l’ordre i la claredat. Comprova el seu propi treball. Realitza un seguiment del treball de les altres persones. Realitza un seguiment de dades o projectes. |
| Treball en equip i cooperació | **Treball en equip i cooperació** implica la intenció de col·laborar i cooperar amb altres, formar part d’un grup, treballar junts, com a oposat a fer-ho individualment o competitivament. Perquè aquesta competència sigui efectiva, la intenció ha de ser genuïna. Es pot considerar sempre que l’ocupant del lloc sigui membre d’un grup que funcioni com un equip. "Equip", com en el cas de "Lideratge", es defineix de forma àmplia com un grup de persones que treballa en processos, tasques o objectius compartits.  Mostra interès i predisposició per treballar en equip. Es coordina i comparteix informació amb els membres de l’equip proactivament. Promou i genera la participació i col·laboració. Desenvolupa l’esperit d’equip. |