

COMPETENCIAS

CLAVE

EN LAS
ORGANIZACIONES
DEL TERCER SECTOR SOCIAL



HERRAMIENTA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Observatorio
del Tercer Sector Social





DENOMINACIÓN DEL PUESTO:	Personal Técnico: Fisioterapia, Monitorado, Educación Social, Trabajo Social....
GRUPO	2a. De procesos de intervención directa.
ÁREA / EQUIPO:	

MISION
OBJETIVOS
FUNCIONES

- 1 Planificación, programación, desarrollo y evaluación del programa, servicio o actuación bajo su responsabilidad así como de la atención o trabajo directo con los colectivos, redes y personas destinatarias o usuarias.
- 2 Intervenciones o actuaciones individuales y grupales en su ámbito de responsabilidad.
- 3 Atención a las demandas o solicitudes de los colectivos, redes y personas destinatarias o usuarias. .
- 4 Elaboración, seguimiento y evaluación de los planes o itinerarios personales o colectivos.
- 5 Análisis y atención individualizada a cada persona, grupo o colectivo, de acuerdo a sus características y necesidades, dentro del marco de los planes, líneas de trabajo o itinerarios diseñados.
- 6 Orientación a otros profesionales y miembros de la organización en torno a aspectos relacionados con la intervención que realiza.
- 7 Desarrollo de iniciativas de concienciación social a partir de la experiencia de trabajo de la organización y/o de las realidades en las que trabaja.

RED DE RELACIONES
RELACIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN: INTERNAS
Con quién se relaciona
Para qué
RELACIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN: EXTERNAS
Con quién se relaciona
Para qué
PLAN DE RELEVO (persona. % de tareas que es capaz de asumir):



DENOMINACIÓN DEL PUESTO:	Personal Técnico: Fisioterapia, Monitorado, Educación Social, Trabajo Social....
GRUPO	2a. De procesos de intervención directa.
ÁREA / EQUIPO:	

Como parte de la Evaluación del Desempeño:

- Objetivos
- Funciones
- Relaciones

MISION

OBJETIVOS

FUNCIONES

1	Planificación de personas d	ación bajo su responsabilidad así como de la atención o trabajo directo con los colectivos, redes y
2	Intervencio	dad.
3	Atención a	starias o usuarias. .
4	Elaboración, seguimiento y evaluación de los planes o itinerarios personales o colectivos.	
5	Análisis y atención individualizada a cada persona, grupo o colectivo, de acuerdo a sus características y necesidades, dentro del marco de los planes, líneas de trabajo o itinerarios diseñados.	
6	Orientación a otros profesionales y miembros de la organización en torno a aspectos r	
7	Desarrollo de iniciativas de concienciación social a partir de la experiencia de trabajo de	

Si no está sistematizada:

- Definir Objetivos
- Atender la generación del contexto de la Evaluación
- Cuidar el rol de la persona evaluadora

RED D

RELACIONES DENTRO D

Con quién se relaciona	Para qué
-------------------------------	-----------------

RELACIONES DENTRO D

Con quién se relaciona	Para qué
-------------------------------	-----------------

PLAN DE RELEVO (persona. % de tareas que es capaz de asumir):

DEFINICIÓN DEL PUESTO: Personal Técnico: Fisioterapia, Masaje, Educación Social, Trabajo Social....

GRUPO	2a. De procesos de intervención directa.
ÁREA / EQUIPO:	

1. CONOCIMIENTOS (SABER)	son los conocimientos que necesitamos tener para poder desarrollar adecuadamente los comportamientos que nos lleven a los resultados esperados en una actividad concreta.
---------------------------------	--

Marco normativo.	Conocimientos sobre la normativa legal relacionada con el ámbito de intervención.
Conocimiento integral de los recursos disponibles.	Conocimiento de proyectos, programas o servicios internos y/o externos relacionados con los proceso de intervención.
Conocimiento de las técnicas necesarias en el ciclo de un proyecto.	Conocimiento de los procedimientos y herramientas para la elaboración, justificación y seguimiento de proyectos sociales (Marco lógico, etc.)
Conocimiento de la especialidad a desarrollar en la entidad. (ej.: Personas en situación de exclusión social; Mujer; Inmigración y asilo...)	Conocimientos específicos necesarios para el desarrollo de la actividad.
Conocimiento en materia de sistemas de gestión transversales a toda la entidad.	Conocer y gestionar la materia que le compete: calidad, medioambiente, prevención, protección datos...
Idiomas.	Conocimientos para utilizar el idioma correspondiente a cada grupo de interés.

2. HABILIDADES (SABER HACER)	Son nuestras habilidades o destrezas para aplicar los conocimientos a las tareas y situaciones que se nos presentan día a día.
-------------------------------------	---

Capacidad de organización y planificación.	Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/ área/ proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.
Orientación a las personas y grupos de interés.	Capacidad para anticiparse, identificar, atender y resolver las necesidades presentes y futuras de las personas en situación de desventaja social, y de todas aquellas entidades y organizaciones con y para las que trabajamos (empresas, asociaciones, administración), así como de mantener esa misma actitud de cara a los y las compañeras de la entidad.
Capacidad de generar nuevas ideas, creatividad e innovación.	Capacidad de generar nuevas ideas y soluciones, proponiendo cambios y mejoras por propia iniciativa y estimulando la experimentación.
Gestión positiva del conflicto	Habilidad para el entendimiento de la posición de la otra persona, con flexibilidad y asertividad. Filosofía "ganar-ganar".
Empatía y asertividad, dinamismo	Empatía: habilidad para construir relaciones basadas en la escucha, tolerancia, aprecio y respeto mutuo. <u>Asertividad</u> : capacidad de expresar la opinión ante cualquier interlocución, con consistencia y respeto.
Elaborar informes, memorias de actividad, presentación de resultados.	Capacidad de plasmar en un documento de forma clara y ordenada el desarrollo y resultados de un proyecto.

3. ACTITUDES (QUERER HACER)	Son nuestras motivaciones, nuestra capacidad de movernos en una dirección o en otra en función de lo que queremos lograr.
------------------------------------	--

Responsabilidad.	Capacidad de realizar las tareas asignadas con dedicación, cumpliendo con los plazos y la calidad requerida e intentando alcanzar el mejor resultado posible, asumiendo las decisiones y las consecuencias de las acciones emprendidas.
Disposición para aprender y asumir nuevos retos.	Capacidad de mejorar en el puesto y de asumir los cambios como oportunidades de mejora, afrontar metas desafiantes más allá de las competencias actuales.
Compromiso con la organización.	Capacidad y deseo de orientar el comportamiento en la dirección indicada por las necesidades, prioridades y objetivos de la organización.
Trabajo en equipo.	Capacidad de trabajar con otras personas para conseguir metas comunes. Colaborar y compartir planes, información y recursos, promover un clima de confianza, buscar y alentar las oportunidades de cooperación.
Capacidad del manejo del estrés.	Capacidad para permanecer tranquilo/a, razonable y controlado/a en situaciones de tensión; mantener un rendimiento estable o constante incluso bajo presiones o ante situaciones cambiantes o alternativas.

DEFINICIÓN DEL PUESTO: Personal Técnico de Fisioterapia, Monitorado, Educación Social, Trabajo Social.....

GRUPO	2a. De procesos de intervención directa.
ÁREA / EQUIPO:	
1. CONOCIMIENTOS (SABER)	son los conocimientos que necesitamos tener para poder desarrollar adecuadamente los comportamientos que nos lleven a los resultados esperados en una actividad concreta.
Marco normativo.	Conocimientos sobre la normativa legal relacionada con el ámbito de intervención.
Conocimiento integral de los recursos disponibles.	Conocimiento de proyectos, programas o servicios internos y/o externos relacionados con los proceso de intervención.
Conocimiento de las técnicas necesarias en el ciclo de un proyecto.	Conocimiento de los procedimientos y herramientas para la elaboración, justificación y seguimiento de proyectos
Conocimiento de la especialidad a desarrollar en el área (Ej: Explotación de recursos de exclusión social; Mujer; Inmigración y asilo...)	Conocimiento de los procedimientos y herramientas para la elaboración, justificación y seguimiento de proyectos
Conocimiento en materia de sistemas de gestión	Conocimiento de los procedimientos y herramientas para la elaboración, justificación y seguimiento de proyectos
Idiomas.	Conocimiento de los procedimientos y herramientas para la elaboración, justificación y seguimiento de proyectos
2. HABILIDADES (SABER HACER)	son los conocimientos a las tareas y actividades que se realizan en el área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos necesarios para su realización.
Capacidad de organización y planificación.	Capacidad de organizar y planificar las actividades del área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos necesarios para su realización.
Orientación a las personas y grupos de interés.	Capacidad de orientar a las personas y grupos de interés presentes y futuras de las personas en las relaciones con y para las que trabajamos (empresas, instituciones, comunidad de cara a los y las compañeras de la entidad.
Capacidad de generar nuevas ideas, creatividad e innovación.	Capacidad de generar nuevas ideas, creatividad e innovación, proponiendo cambios y mejoras por propia iniciativa y estimulando la experimentación.
Gestión positiva del conflicto	Habilidad para el entendimiento de la posición de la otra persona, con flexibilidad y asertividad. Filosofía "ganar-ganar".
Empatía y asertividad, dinamismo	Empatía: habilidad para construir relaciones basadas en la escucha, tolerancia, aprecio y respeto mutuo. <u>Asertividad</u> : capacidad de expresar la opinión ante cualquier interlocución, con consistencia y respeto.
Elaborar informes, memorias de actividad, presentación de resultados.	Capacidad de plasmar en un documento de forma clara y ordenada el desarrollo y resultados de un proyecto.

Debemos conocer qué se evalúa
E intentar evaluar lo mismo
Podemos afinar en
comportamientos asociados a
esas competencias

3. ACTITUDES (QUERER HACER)	Son nuestras motivaciones, nuestra capacidad de movernos en una dirección o en otra en función de lo que queremos lograr.
Responsabilidad.	Capacidad de realizar las tareas asignadas con dedicación, cumpliendo con los plazos y la calidad requerida e intentando alcanzar el mejor resultado posible, asumiendo las decisiones y las consecuencias de las acciones emprendidas.
Disposición para aprender y asumir nuevos retos.	Capacidad de mejorar en el puesto y de asumir los cambios como oportunidades de mejora, afrontar metas desafiantes más allá de las competencias actuales.
Compromiso con la organización.	Capacidad y deseo de orientar el comportamiento en la dirección indicada por las necesidades, prioridades y objetivos de la organización.
Trabajo en equipo.	Capacidad de trabajar con otras personas para conseguir metas comunes. Colaborar y compartir planes, información y recursos, promover un clima de confianza, buscar y alentar las oportunidades de cooperación.
Capacidad del manejo del estrés.	Capacidad para permanecer tranquilo/a, razonable y controlado/a en situaciones de tensión; mantener un rendimiento estable o constante incluso bajo presiones o ante situaciones cambiantes o alternativas.

DENOMINACIÓN DEL PUESTO: Personal Técnico: Fisioterapia, Monitorado, Educación Social, Trabajo Social....

GRUPO

2a. De procesos de intervención directa.

ÁREA / EQUIPO:
CRITERIOS PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS

Conocimientos		Habilidades/Actitudes
No se requiere el desarrollo de la competencia en el desempeño	0.	No se requiere esa actitud en el desempeño
Capaz de desarrollarla con el apoyo de su responsable	1.	Se muestra el comportamiento de manera irregular
Se desarrolla la competencia con supervisión	2.	Demuestra con frecuencia ese comportamiento
Se desarrolla la competencia de manera autónoma	3.	Demuestra ese comportamiento de forma generalizada y
Posee dominio para formar y supervisar en otras personas el desarrollo de la competencia	4.	Promueve y es ejemplo en el desarrollo de ese comportamiento

1. CONOCIMIENTOS (SABER)

	Requerido	Realizado	Autoevaluación
Marco normativo.			
Conocimiento integral de los recursos disponibles.			
Conocimiento de las técnicas necesarias en el ciclo de un proyecto.			
Conocimiento de la especialidad a desarrollar en la entidad. (ej.: Personas en situación de exclusión social; Mujer; Inmigración y asilo...)			
Conocimiento en materia de sistemas de gestión transversales a toda la entidad.			
Idiomas.			

2. HABILIDADES (SABER HACER)

	Requerido	Realizado	Autoevaluación
Capacidad de organización y planificación.			
Orientación a las personas y grupos de interés.			
Capacidad de generar nuevas ideas, creatividad e innovación.			
Gestión positiva del conflicto			
Empatía y asertividad, dinamismo			
Elaborar informes, memorias de actividad, presentación de resultados.			

3. ACTITUDES (QUERER HACER)

	ORIENTACIONES
Responsabilidad.	
Disposición para aprender y asumir nuevos retos.	
Compromiso con la organización.	
Trabajo en equipo.	
Capacidad del manejo del estrés.	
Capacidad de pedir ayuda, poner límites	



Podemos establecer otros criterios: se posee/no se posee, nivel básico, medio y alto.....

DENOMINACIÓN DEL PUESTO: Personal Técnico: Fisioterapia, Monitoreo, Trabajo Social, Trabajo Social.....

GRUPO: 2a. De proyectos de intervención directa.

ÁREA / EQUIPO:

CRITERIOS PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS

Conocimientos		Habilidades/Actitudes
No se requiere el desarrollo de la competencia en el desempeño	0.	No se requiere esa actitud en el desempeño
Capaz de desarrollarla	1.	Se muestra el comportamiento de manera irregular
Se desarrolla la competencia	2.	Demuestra con frecuencia ese comportamiento
Se desarrolla la competencia	3.	Demuestra ese comportamiento de forma generalizada y
Posee dominio para desarrollar la competencia	4.	Demuestra ese comportamiento de forma generalizada y

Debe establecerse desde la organización: dirección general, de personas...

Evaluación de la persona responsable del equipo/puesto de que ocupa la persona evaluada

1. CONOCIMIENTOS (SABER)	Requerido		
Marco normativo.			
Conocimiento integral de los recursos disponibles.			
Conocimiento de las técnicas necesarias en el ciclo de un proyecto.			
Conocimiento de la especialidad a desarrollar en la entidad. (ej.: Personas en situación de exclusión social; Mujer; Inmigración y asilo...)			
Conocimiento en materia de sistemas de gestión transversales a toda la entidad.			
Idiomas.			

Autoevaluación personal

2. HABILIDADES (SABER HACER)	Requerido	Realizado	Autoevaluación
Capacidad de organización y planificación.			
Orientación a las personas y grupos de interés.			
Capacidad de generar nuevas ideas, creatividad e innovación.			
Gestión positiva del conflicto			
Empatía y asertividad, dinamismo			
Elaborar informes, memorias de actividad, presentación de resultados.			

3. ACTITUDES (QUERER HACER)	ORIENTACIONES
Responsabilidad.	
Disposición para aprender y asumir nuevos retos.	
Compromiso con la organización.	
Trabajo en equipo.	
Capacidad del manejo del estrés.	
Capacidad de pedir ayuda, poner límites	



Podemos establecer otros criterios: se posee/no se posee, nivel básico, medio y alto.....

Debe establecerse desde la organización: dirección general, de personas...

Evaluación de la persona responsable del equipo/puesto de que ocupa la persona evaluada

OJO!!
Recogen nuestra dimensión más personal
Abordarlas con cautela

Autoevaluación personal

3. ACTITUDES (QUERER HACER)
Responsabilidad.
Disposición para aprender y asumir nuevos retos.
Compromiso con la organización.
Trabajo en equipo.
Capacidad del manejo del estrés.
Capacidad de pedir ayuda, poner límites

ORIENTACIONES

OTROS

Puntos fuertes o áreas de mejora de ti como profesional.

¿Te sientes reconocida/o?

Satisfacción con respecto al puesto de trabajo (funciones, horario, carga de trabajo...)

¿Qué te gustaría mejorar de la entidad?

¿Qué es lo que más valoras de la entidad?

Valoración general de la entidad

Otras cuestiones que quieras comentar

OTROS

Puntos fuertes o áreas de mejora de ti como profesional.

¿Te sientes reconocida/o?

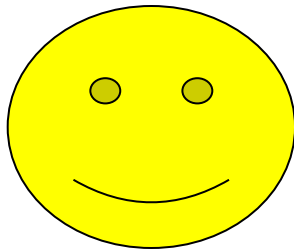
Satisfacción con respecto al puesto de trabajo (funciones, horario, carga de trabajo...)

¿Qué te gustaría mejorar de la entidad?

¿Qué es lo que más valoras de la entidad?

Valoración general de la entidad

Otras cuestiones que quieras comentar



Espacio abierto: cualitativo, de mejoras, de identificación de otras competencias no vinculadas al puesto...



DENOMINACIÓN DEL PUESTO:	Personal Técnico: Fisioterapia, Monitorado, Educación Social, Trabajo Social....
GRUPO	2a. De procesos de intervención directa.
ÁREA / EQUIPO:	

PLAN DE MEJORAS en relación con los CONOCIMIENTOS

GAP CONOCIMIENTO	ACCIÓN DE MEJORA	RESPONSABLES	PLAZOS	INDICADORES DE DESARROLLO

PLAN DE MEJORAS en relación con las HABILIDADES

GAP HABILIDADES	ACCIÓN DE MEJORA	RESPONSABLES	PLAZOS	INDICADORES DE DESARROLLO

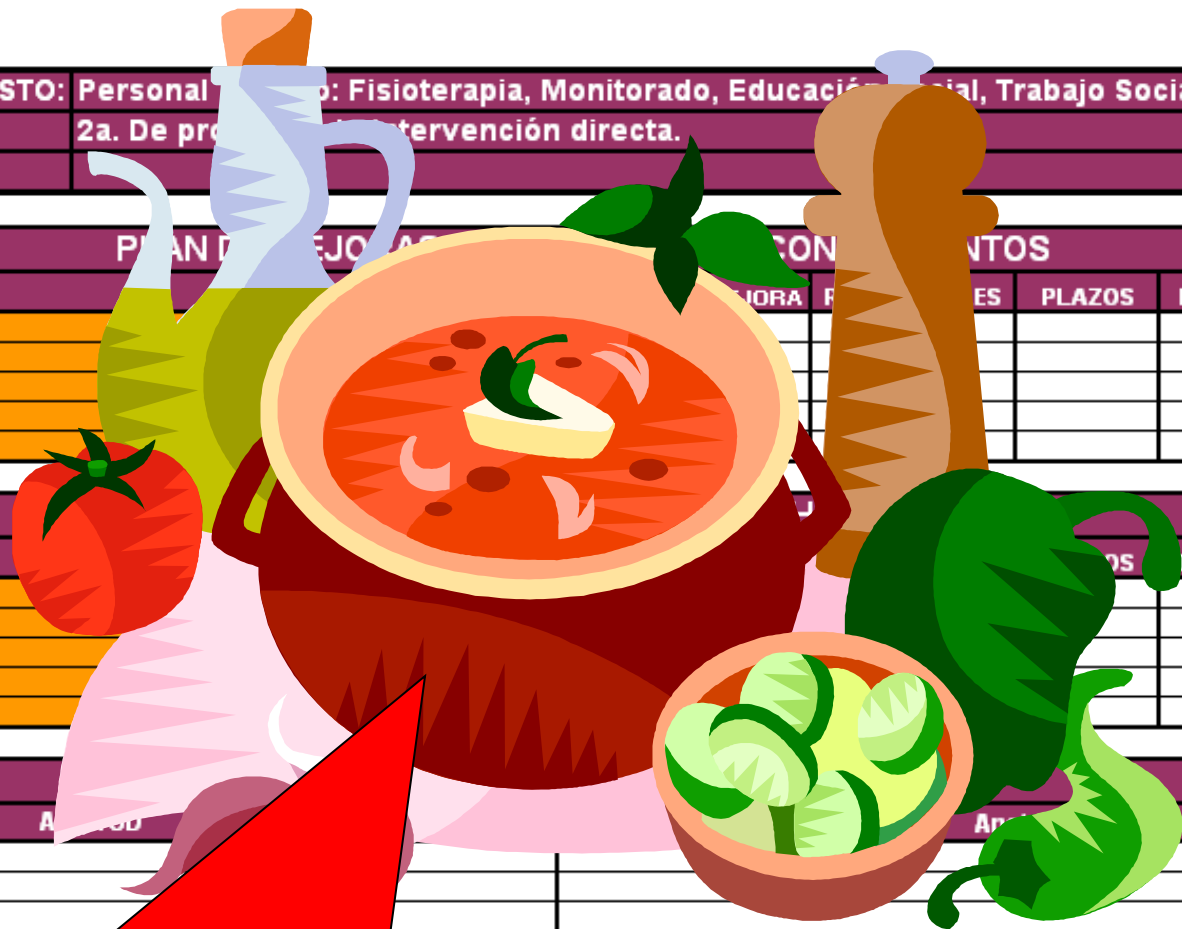
ACTITUDES

ACTITUD	Anotaciones

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:	Personal de apoyo: Fisioterapia, Monitorado, Educación Social, Trabajo Social....
GRUPO	2a. De promoción e intervención directa.
ÁREA / EQUIPO:	

PLAN DE MEJORA CON INDICADORES		INDICADORES	PLAZOS	INDICADORES DE DESARROLLO
GAP CONOCIMIENTO				

PLAN DE MEJORA CON INDICADORES		INDICADORES	PLAZOS	INDICADORES DE DESARROLLO
GAP HABILIDADES				



VAMOS A PROBARLA!!!