



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

ANEXO

8



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

DESCRIPCION Y PREGUNTAS FASE II

1.- INTEGRIDAD SUPERIOR

Es actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante, con rectitud y prioridad. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones de la persona son coherentes con lo que dice.

- Dirige ambientes de trabajo en los que se guía por principios y valores
- Orienta su vida y su propio trabajo según sus valores
- Genera y promueve equipos de trabajo orientados por valores
- Acepta los riesgos o costos de su honestidad, ya sea en la relación con los clientes o el mercado, o con sus colaboradores.
- Establece relaciones laborales o comerciales sobre la base de sus principios y del respeto.
- Es un referente en materia de integridad, tanto para su propia gente como para sus pares o competidores.
- Sus acciones son congruentes con lo que dice.

Pregunta Clave:

Durante su trayectoria laboral, ¿Cuál ha sido la norma que para el desempeño de sus actividades le fue más difícil aplicar y como lo hizo?

Pregunta auxiliar:

Cuéntenos una situación en la que admitió públicamente haber cometido un error.



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

2.- ADAPTABILIDAD MEDIO

Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización.

- Comprende rápidamente las nuevas necesidades que se generan internamente, a medida que sus superiores le informan sobre los cambios de situación o de contexto.
- Tiene adecuado criterio y sentido común como para aplicar las normas y políticas pertinentes según cada situación, a medida que se generan los cambios, y sin perder de vista los nuevos objetivos organizacionales.
- Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente a nuevas situaciones.
- Orienta su acción y la del grupo a adaptarse rápidamente a los cambios
- Promueve la integración de ideas y criterios diversos en aras de objetivos de mejora

Pregunta Clave:

Cuéntenos alguna vez en que tuviera un plan objetivo determinado y le hayan obligado a cambiar el plan.

Preguntas auxiliares:

¿Cuáles han sido las dificultades más representativas de su carrera y como las enfrentó?

Coméntenos alguna vez en que haya recibido retroalimentación negativa sobre su desempeño y cómo reaccionó.



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

3.- INICIATIVA ALTO

Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no solo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problema.

- Aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo
- Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el corto plazo.
- Crea oportunidades o minimiza los problemas potenciales cercanos.
- Es capaz de evaluar las principales consecuencias de una decisión a largo plazo si cuenta con la información y el tiempo necesarios
- Tiene una respuesta ágil frente a los cambios
- Promueve en su gente la participación en acciones y evaluaciones preventivas

Pregunta Clave:

Cuéntenos de alguna ocasión en que usted propuso algún nuevo sistema de trabajo, ¿cómo lo hizo?, ¿Por qué lo propuso?, ¿Qué resultados obtuvo?

Preguntas auxiliares:

Platíquenos alguna situación en la que le hayan felicitado especialmente por la originalidad de sus aportaciones.

Háblenos de cómo ha encontrado repuesta a alguna situación espinosa y de difícil salida. Detállelos la situación.



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

4.- COMPROMISO SUPERIOR

Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones.

- Define en objetivos claros la visión de la organización, identificándose y tomándolos como propios, a partir de lo cual se transforma en su paladín
- Transmite a sus pares y supervisados los objetivos, y los motiva y hace partícipes para generar compromiso e identificación
- Apoya e instrumenta las decisiones organizacionales comprometidas con el logro de los objetivos del negocio y la búsqueda constante del mejoramiento de la calidad y la eficiencia
- Diseña e instrumenta herramientas de seguimiento y control de las acciones planeadas a fin de controlar la marcha de sus procesos en aras del logro de los objetivos propuestos
- Es reconocido interna y externamente por cumplir siempre con sus compromisos personales y profesionales
- Se ocupa personalmente de que la empresa reconozca el esfuerzo de sus colaboradores a fin de mantener la motivación y el compromiso del grupo.

Pregunta Clave:

Cuéntenos la última vez que tuvo que convencer a un compañero de aceptar una idea suya que iba en contra de sus propios intereses.

Pregunta auxiliar:

¿Alguna vez ha tenido que entrar en un grupo ya formado en el que todos se conocían perfectamente? ¿Qué hizo para ganarse a sus compañeros? ¿Y cuáles fueron los resultados?



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

5.- LIDERAZGO SUPERIOR

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos y prioridades y comunicarlas efectivamente. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.

- Comunica a todos una convincente visión de futuro
- Es carismático: genera entusiasmo, ilusión y compromiso profundo con la misión por el encomendada
- Se lo considera un referente interno y externo en materia de liderazgo, tanto formal como informal
- Da asesoría y forma a otros líderes
- Asume naturalmente el liderazgo de equipos diversos y aun problemáticos, mejorando sensiblemente su rendimiento.

Pregunta Clave:

¿Qué estrategias utiliza para evaluar el trabajo de sus compañeros, y su propio trabajo?

Pregunta auxiliar:

Describe una situación en la que haya aprendido algo muy significativo de alguno de sus compañeros ¿Cómo lo ha aplicado?



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

6.- ORGANIZACIÓN ALTO

Una cualidad que no se aprende en la Universidad pero que es altamente valorada. Es el sentido de organización y responsabilidad con el trabajo asignado. Saber priorizar los asuntos, cumplir con los objetivos y entregar el trabajo en tiempos razonables

- Es metódico, sistemático y organizado
- Establece objetivos parciales y puntos importantes de control, cuyo cumplimiento verifica a medida que avanzan los proyectos, instrumentando las herramientas de verificación que correspondan.
- Documenta lo acordado sobre metas y objetivos y distribuye la información entre todas las personas implicadas en el proyecto
- Se toma tiempo para planear cada una de las tareas y proyectos a su cargo y establece un plan de acción y un plan de seguimiento, fijando fechas para cada tarea
- Distribuye adecuadamente las tareas y los recursos humanos y técnicos
- Establece prioridades y plazos para el cumplimiento de los objetivos
- Maneja el tiempo eficientemente, y es capaz de participar paralelamente de diversos proyectos

Pregunta Clave:

Cuéntenos la última vez que se enfrentó a una situación en la que varias actividades representaban una prioridad, ¿cuáles eran y cómo las ordeno?

Pregunta auxiliar:

Describe una situación en la que le fue difícil cumplir con lo que había prometido. ¿Cómo lo resolvió?



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

7.- TRABAJO EN EQUIPO SUPERIOR

Implica la capacidad de colaborar con los demás, de formar parte de un grupo y trabajar juntos; lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia "trabajo en equipo" no significa que sus subordinados serán pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.

- Alienta y fomenta el espíritu de equipo en toda la organización
- Expresa satisfacción personal por los éxitos de los demás, no importa el área a la que pertenezcan
- Apoya el desempeño de otras áreas de la compañía y fomenta el intercambio de información y experiencias
- Prioriza los objetivos organizacionales de largo plazo sobre los propios o los de grupo en el corto plazo
- Idea e implementa modalidades alternativas de trabajo en equipo, a fin de añadir valor a los resultados grupales
- Es un referente en el manejo de equipos de trabajo

Pregunta Clave:

**¿Cuándo fue la última vez que se vio involucrado en un conflicto con su equipo de trabajo
¿Qué hizo exactamente? ¿Qué resultados logró?**

Pregunta auxiliar:

Describe una situación en la que haya aprendido algo muy significativo de alguno de sus compañeros ¿Cómo lo ha aplicado?



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

8.- COMUNICACIÓN ALTO

Es la habilidad de transmitir ideas, conceptos y proyectos de una manera clara y con eficacia, demostrando comodidad y confianza. Además de redactar las ideas de forma gramaticalmente correcta, de manera que sean entendidas sin que exista un conocimiento previo.

- Generalmente aborda los conflictos con seguridad y tranquilidad.
- Elige el vocabulario, momento y lugar adecuado para expresar sus opiniones.
- Confía en sus apreciaciones y juicios, aun cuando no sean compartidos por los demás.
- Solicita ayuda en forma clara y oportuna.
- Le es natural establecer relaciones de colaboración.

Pregunta Clave:

Describanos alguna situación en que haya tenido que dar una retroalimentación a un compañero de trabajo, ¿qué pasos siguió y cuál fue el resultado?

Pregunta auxiliar:

Describe una situación de la que se sienta orgulloso porque logró algo gracias a su poder de comunicación.



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

9.- MANEJO DE CONFLICTOS SUPERIOR

Es la capacidad para lograr acuerdos, arreglando y conciliando intereses complejos y manejando sentimental y racionalmente los problemas laborales y afectivos. Capacidad de arreglo y conciliación de intereses mediante un diálogo lógico, inteligente y persuasivo. Requiere un dominio superior y profundo de la competencia. Los resultados de su trabajo dependen directamente del desarrollo de esta capacidad.

- Asertividad
- Empatía
- Actitud resolutive
- Persuasión

Pregunta Clave:

Describanos alguna situación en que haya tenido que conciliar intereses complejos entre varias personas, para llegar algún acuerdo ¿qué pasos siguió y cuál fue el resultado?

Pregunta auxiliar:

Cuéntenos sobre alguna situación en que para llegar algún acuerdo ¿cómo identificó las posiciones y los intereses entre las partes de un conflicto, para llegar a un acuerdo satisfactorio que favorezca a todos los involucrados?.



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

PREGUNTAS

FASE I

1. ¿Cuáles son las principales acciones que identifica de la Contraloría Municipal?
2. ¿Cuál considera que es el avance más importante que ha tenido el proceso de designación del Contralor Municipal y por qué?
3. ¿Qué espera que este proceso aporte a su vida? ¿Y qué puedes aportarle Usted?
4. ¿Desde su punto de vista que personaje público ha contribuido al cambio social en nuestra entidad?
5. ¿Quién es su mayor referente como agente de cambio social en nuestra entidad?
6. Nombre a un personaje de la vida real reconocido a nivel mundial por su lucha contra la corrupción
7. ¿Cuáles son las acciones más recientes que ha desarrollado para contribuir con la sociedad, detalle como las ha llevado a cabo y que impacto observable ha tenido?
8. ¿Qué opina sobre el conflicto de intereses como limitante para el ejercicio de las funciones y atribuciones de las Contralorías Municipales? ¿Cuenta Usted con esta limitante con respecto a quienes ocuparon u ocupan algún cargo de la administración municipal? ¿En todo caso, que haría Usted para mitigar este riesgo?



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

No _____

MATRIZ DE EVALUACION FASE II

Nombre: _____ Fecha: ____/____/____

EVALUACION POR COMPETENCIAS

1.-Integridad	2.-Adaptabilidad	3.-Iniciativa	4.-Compromiso	5.-Liderazgo	6.- Organización	7.-Trabajo en Equipo	8.-Comunicación	9.-Manejo de conflictos	TOTAL FASE II
Superior	Medio	Alto	Superior	Superior	Alto	Superior	Alto	Superior	
5%	3%	4%	5%	5%	4%	5%	4%	5%	40 %



"CIUDADANOS ELIGIENDO CIUDADANOS"

No _____

MATRIZ DE EVALUACION FASE I

Nombre: _____ Fecha: ___/___/___

EXPOSICION INICIAL

Ítems	Sí	No	Observaciones
1) Percepción y conocimiento del Proceso de designación 10%			
2) Elementos como candidato idóneo 5%			
3) Elementos del perfil 5%			
4) Actividades para informar a la sociedad 5%			
5) Pregunta única o personal 5% (1 A 8)			
TOTAL: FASE I 30 %			