

360) ENERGY
SOLAR

ÍNDICE

MANUAL DE COMPETENCIAS



GESTIÓN POR COMPETENCIAS	04
PILARES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO	05
COMPETENCIAS 360E	06
SISTEMA DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO	07
NIVELES DE COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	09
LO MEJOR DE MÍ	10
LO MEJOR DE NOSOTROS	12
LO MEJOR DEL RESULTADO	15



MANUAL DE COMPETENCIAS



GESTIÓN POR COMPETENCIAS

La gestión por competencias es una herramienta que nos permite conectar los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, fomentando una cultura de colaboración, aprendizaje y desarrollo. Al integrar la gestión por competencias en nuestros procesos, estamos dando un paso fundamental hacia la construcción de una organización más sólida, más competitiva y más humana.

Los 3 Pilares de Nuestro Éxito

Nuestro sistema de gestión del desempeño sostiene nuestro éxito como compañía. Cada pilar es un sostén fundamental que, al trabajar en conjunto, nos impulsa hacia adelante.



PILARES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO

LO MEJOR DEL RESULTADO:

Este es el resultado de nuestros esfuerzos individuales y del trabajo en equipo. Este pilar nos recuerda que nuestro trabajo tiene un impacto directo en el éxito de la compañía. Es la recompensa que obtenemos al trabajar de manera colaborativa y comprometida.

LO MEJOR DE NOSOTROS

En 360Energy celebramos el poder de la colaboración. El trabajo en equipo nos une y nos permite alcanzar metas. Este pilar fomenta el desarrollo de los equipos a través de la motivación, el respeto mutuo y la sinergia entre los equipos. ¡Al trabajar juntos nos potenciamos!

LO MEJOR DE MÍ

Este pilar se centra en el valor agregado que aporta cada uno de nosotros. Se trata de tu talento, tus habilidades y tu pasión. Aquí valoramos tus ideas, tu iniciativa y tu compromiso.



COMPETENCIAS DE 360E

Las competencias elegidas por la compañía surgen de la combinación de los valores corporativos y los comportamientos organizacionales.

› COMPETENCIAS

› PILARES

INICIATIVA E INNOVACIÓN	›	LO MEJOR DE MÍ
TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN	›	LO MEJOR DE NOSOTROS
LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN	›	
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	›	LO MEJOR DEL RESULTADO
VISIÓN ESTRATÉGICA	›	



SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO



NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO



NIVELES DE COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES



A continuación, se detallan los comportamientos observables de cada competencia por familia de puesto.

Los comportamientos observables son conductas que llevan adelante las personas y que denotan distintos niveles de desarrollo de una competencia

SE DEFINEN CINCO NIVELES POSIBLES DEL DESARROLLO:



1

NO SATISFACTORIO

2

CON OPORTUNIDADES DE MEJORA

3

SATISFACTORIO

4

SUPERADO

5

DESTACADO



LO MEJOR DE MÍ

CATEGORÍA DE CLASIFICACIONES



INICIATIVA E INNOVACIÓN LO MEJOR DE MÍ

AGREGAMOS VALOR A NUESTRA FUNCIÓN

NIVEL	CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES	MANDOS MEDIOS	DIRECCIÓN
DESTACADO	<p>Busca activamente oportunidades para innovar y toma medidas proactivas para implementar sus ideas.</p> <p>Se anima a tomar decisiones y asume responsabilidades sin necesidad de supervisión. No se rinde fácilmente ante los desafíos. Es un referente para su equipo.</p>	<p>Toma decisiones de forma independiente y se adapta a los nuevos desafíos. Crea espacios de intercambio y construye redes con sus pares, estimulando el espíritu emprendedor para impulsar el surgimiento de iniciativas innovadoras y proyectos, agregando valor a la organización.</p>	<p>Es un líder visionario, capaz de inspirar y motivar a su equipo para alcanzar resultados excepcionales. Su capacidad para adaptarse al cambio, generar nuevas ideas y tomar decisiones audaces lo convierte en un referente para la organización y el mercado.</p>
SUPERADO	<p>Se destaca por su proactividad, propone nuevas ideas y soluciones creativas para mejorar procesos. No espera instrucciones o supervisiones, sino que se anticipa a las necesidades. Alcanza consistentemente sus objetivos y supera las expectativas.</p>	<p>Toma la iniciativa para identificar oportunidades de mejora y diseña e implementa soluciones creativas que se anticipan a las necesidades. Fomenta un ambiente donde los miembros del equipo se sienten seguros para compartir ideas innovadoras.</p>	<p>Posee conocimiento del mercado, lo que le permite generar soluciones innovadoras y oportunas, y ajustar las estrategias en consecuencia. Se enfrenta a los desafíos y los percibe como oportunidades para aprender. Motiva a su equipo a pensar de manera innovadora .</p>
SATISFACTORIO	<p>Es capaz de gestionar su tiempo de manera eficiente y cumplir con los plazos establecidos. Comparte sus ideas y propuestas buscando la mejora continua.</p>	<p>Es capaz de gestionar su tiempo de manera eficiente y cumplir con los plazos establecidos. Comparte sus ideas y propuestas buscando la mejora continua.</p>	<p>Analiza tendencias del mercado para detectar oportunidades. Toma decisiones proactivamente y se mantiene enfocado en sus objetivos, buscando nuevas formas de lograrlos. Motiva a su equipo a desarrollarse e innovar en la organización.</p>
CON OPORTUNIDADES DE MEJORA	<p>Requiere supervisión y apoyo cercano de su líder para comprender claramente las tareas y expectativas. No cuestiona los procesos establecidos, prefiere no implementar mejoras.</p>	<p>Recepciona ideas o iniciativas de mejoras, pero descuida analizar proactivamente el impacto económico, social y ambiental, lo que provoca el fracaso de su implementación.</p>	<p>Identifica algunas oportunidades de mercado, pero no las aprovecha de manera efectiva. Alienta a sus empleados a sugerir nuevas ideas, pero no las evalúa cuidadosamente. Aún no toma todas las decisiones importantes de manera oportuna.</p>
NO SATISFACTORIO	<p>Requiere asistencia constante para completar sus tareas a tiempo y dentro de los estándares de calidad esperados. Falta de interés en proponer nuevas ideas.</p>	<p>Muestra resistencia a implementar cambios y rechaza iniciativas. Desmotiva al equipo para actuar con proactividad.</p>	<p>No define una dirección clara para su equipo y no establece objetivos ambiciosos. No identifica ni aprovecha las oportunidades de mercado y se estanca en el statu quo.</p>



LO MEJOR DE NOSOTROS

CATEGORÍA DE CLASIFICACIONES



TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN LO MEJOR DE NOSOTROS

JUNTOS GENERAMOS LA ENERGÍA QUE CONECTA

NIVEL	CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES	MANDOS MEDIOS	DIRECCIÓN
DESTACADO	Fomenta el intercambio de ideas entre áreas y guía la colaboración efectiva entre colegas y colaboradores. Demuestra flexibilidad para adaptarse a las necesidades del equipo. Se lo reconoce como un referente por sus compañeros.	Genera y promueve el intercambio entre áreas y orienta el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de la estrategia organizacional. Su compromiso constante con el éxito del equipo crea un entorno de confianza y alto rendimiento. Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales.	Promueve una cultura donde la colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales. Desarrolla y comunica una visión clara y compartida de los objetivos del equipo y de la organización. Reconoce y valora los aportes individuales, motivando al equipo para lograr un alto nivel de desempeño.
SUPERADO	Muestra flexibilidad para ajustar su tarea en respuesta a las necesidades y dinámicas del equipo. Sabe comunicar sus ideas y las expresa de manera clara y efectiva, para aportar soluciones y propuestas.	Escucha activamente y valora las opiniones y contribuciones de los demás. Mantiene una comunicación clara y respetuosa con los miembros del equipo facilitando la colaboración.	Facilita y organiza sesiones de trabajo colaborativo, asegurando la participación equitativa de todos los miembros del equipo. Fomenta la autonomía y la toma de decisiones compartida, permitiendo que el equipo tome la iniciativa en proyectos colaborativos.
SATISFACTORIO	Se adapta a diferentes estilos de trabajo y personalidades. Su compromiso con los objetivos del equipo es sólido, contribuyendo de manera significativa al éxito colectivo y a la cohesión del grupo.	Reconoce y celebra los logros colectivos y el esfuerzo colaborativo. Proporciona apoyo y recursos necesarios para que cada integrante del equipo pueda desempeñar su rol de manera efectiva.	Delega responsabilidades de manera equitativa, asegurando que todos los miembros del equipo tengan oportunidades para contribuir y destacar. Reconoce los éxitos y aportes de otros con quienes interactúa de forma cotidiana.
CON OPORTUNIDADES DE MEJORA	Participa con el equipo en algunas ocasiones, aunque tiende a trabajar de forma autónoma. Falta de claridad y frecuencia de intercambio de información. Se interesa por los objetivos del equipo, pero su compromiso no es constante.	Limita la colaboración entre los miembros del equipo, lo que puede llevar a una falta de cohesión y apoyo mutuo. Suele no transmitir de manera clara las expectativas y objetivos.	Enfrenta dificultades para promover un ambiente de colaboración efectiva y apertura a ideas innovadoras. Su comunicación de expectativas y objetivos puede ser insuficiente, afectando la alineación del equipo.
NO SATISFACTORIO	Muestra desconexión con los objetivos y logros del equipo. Su contribución a las dinámicas de trabajo es limitada. No respeta las normas, ni procedimientos del equipo.	Carece de habilidades para construir relaciones de confianza y cooperación con colegas y equipos. Su comunicación es deficiente, lo que provoca falta de alineación en los objetivos. No reconoce ni valora las contribuciones individuales.	Evita la interacción y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo. Centraliza la toma de decisiones y no delega responsabilidades de manera equitativa.

LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LO MEJOR DE NOSOTROS

FOMENTAMOS LA INSPIRACIÓN Y EL DESARROLLO PERSONAL

NIVEL	CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES	MANDOS MEDIOS	DIRECCIÓN
DESTACADO	<p>Propone acciones de autodesarrollo consensuadas con su líder, sin perder el foco en el aquí y ahora.</p> <p>Es un líder natural que toma decisiones acertadas y asume responsabilidades con confianza. Inspira confianza en sus superiores y compañeros.</p>	<p>Planifica el desarrollo de sus equipos en función de las metas estratégicas, transmitiendo la importancia de gestionar el futuro de la organización. Mediante la generación y el desarrollo de talentos, desarrolla líderes futuros y contribuye al éxito general de la organización.</p>	<p>Crea e impulsa una cultura que incentiva la formación de equipos y el desarrollo de líderes de alto desempeño para asegurar el crecimiento de las personas a la par de la empresa a largo plazo. Confía en las capacidades de su equipo y apoya las iniciativas que promuevan el crecimiento y la innovación.</p>
SUPERADO	<p>Acepta los desafíos que le proporciona la empresa para seguir creciendo. Posee autodisciplina y se mantiene motivado. Es un referente entre sus compañeros. Busca activamente oportunidades para contribuir al equipo y a la organización.</p>	<p>Comparte la visión del negocio, identifica y genera espacios de capacitación y desarrollo tanto personales como del equipo que lidera. Fomenta un ambiente que valora el aprendizaje continuo. Es un líder inspirador que motiva y empodera a su equipo para alcanzar su máximo potencial.</p>	<p>Demuestra un fuerte compromiso y entusiasmo por el negocio y los objetivos. Marca el rumbo y crea condiciones organizacionales para impulsar una cultura basada en alcanzar altos niveles de desempeño. Reconoce y recompensa. Esto motiva a su equipo a continuar desarrollando sus habilidades. Se lo reconoce por su motivación y perseverancia.</p>
SATISFACTORIO	<p>Tiene en claro sus metas profesionales y se capacita para superarse. Busca adquirir nuevas habilidades que puedan contribuir al desarrollo de ideas creativas y soluciones innovadoras.</p>	<p>Promueve una cultura de capacitación continua y desafíos constantes, modelando un comportamiento aspiracional y motivador. Delega responsabilidades de manera efectiva y proporciona retroalimentación constructiva. Reconoce los logros del equipo. Fomenta un ambiente de confianza y apertura.</p>	<p>Define objetivos claros y precisos alineados a la visión y estrategia organizacional, estimulando así el desarrollo personal y profesional. Planifica el desarrollo de sus equipos en función de las metas estratégicas. Fortalece la cohesión y estimula la participación dentro del equipo.</p>
CON OPORTUNIDADES DE MEJORA	<p>Espera que le ofrezcan oportunidades de formación, pero solo acepta aquellas que están dentro de su zona de confort, limitando así su disposición para explorar nuevos ámbitos o desafíos.</p>	<p>Si bien conoce las metas del negocio, le cuesta transmitir las con entusiasmo, limitando la capacidad de lograr un compromiso. Comienza a motivar e inspirar a sus compañeros, pero aún necesita desarrollar sus habilidades de liderazgo.</p>	<p>Centra su estilo de liderazgo en sus habilidades de conducción y relativiza el uso adecuado y oportuno de las herramientas formales de gestión del desempeño y del talento. Enfrenta dificultades para establecer un entorno de trabajo positivo. No delega responsabilidades de manera efectiva.</p>
NO SATISFACTORIO	<p>Rechaza las oportunidades de formación que le ofrece la compañía. No muestra intenciones de desarrollo profesional.</p>	<p>No establece una visión clara. No proporciona retroalimentación oportuna ni constructiva a su equipo. Esto impide que los miembros del equipo identifiquen sus áreas de mejora y desarrollen sus habilidades.</p>	<p>Minimiza la importancia de desarrollar e impulsar el crecimiento de las personas. No ha logrado ejercer un modelo de desarrollo efectivo para las personas que trabajan a su alrededor.</p>



LO MEJOR DEL RESULTADO

CATEGORÍA DE CLASIFICACIONES



ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS LO MEJOR DEL RESULTADO

GENERAMOS VALOR A TRAVÉS DEL COMPROMISO

NIVEL	CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES	MANDOS MEDIOS	DIRECCIÓN
DESTACADO	Comprende su impacto en los procesos organizacionales. Está constantemente tratando de alcanzar resultados excepcionales. Es alguien que inspira y motiva a otros. Deja un impacto positivo y duradero en la organización.	Transforma a su equipo a través del logro de los objetivos con una visión estratégica de la organización. Implementa estrategias que generan un impacto significativo en la organización. Es un líder reconocido y respetado en toda la empresa.	Transforma la empresa a través de resultados excepcionales. Implementa estrategias disruptivas que cambian las reglas del juego en la industria. Es un referente de éxito en la empresa. Se lo reconoce por su tenacidad y capacidad estratégica. Fomenta una cultura de alta performance y compromiso dentro del equipo.
SUPERADO	Excede consistentemente sus objetivos y se esfuerza por lograrlos. Motiva a otros a alcanzar resultados. Busca continuamente la mejora continua. Tiene en claro los objetivos organizacionales.	Supera los objetivos propios y de su equipo. Constantemente busca implementar estrategias para mejorar la productividad de su equipo. Inspira y motiva a sus compañeros. Es un modelo a seguir para otros mandos medios. Monitorea y evalúa el progreso de su equipo constantemente.	Supera los objetivos estratégicos de la empresa. Desarrolla e implementa estrategias innovadoras para mejorar el rendimiento. Inspira a toda la organización a alcanzar resultados excepcionales. Es un líder reconocido y respetado en el mundo empresarial.
SATISFACTORIO	Muestra un alto compromiso con los resultados. Se esfuerza por alcanzar sus objetivos y generalmente lo logra. Asume la responsabilidad de sus resultados. Toma en cuenta los consejos de su líder y se alinea al equipo.	Cumple consistentemente con los objetivos de equipo manteniendo su alto nivel de perseverancia. Analiza la performance de su equipo e implementa estrategias para mejorar. Motiva e inspira a su equipo de manera efectiva. Asume la responsabilidad de los resultados.	Establece una visión clara y ambiciosa para su equipo, alineándolo con los objetivos estratégicos de la organización. Logra cumplir los objetivos de la empresa, manteniendo a su equipo enfocado. Define planes de acción, asignando recursos y responsabilidades de manera eficiente.
CON OPORTUNIDADES DE MEJORA	Necesita ayuda para orientar sus tareas en pos del logro de los resultados. Carece de capacidad de organización. No siempre logra alcanzar sus objetivos. Reconoce sus errores, pero no siempre toma medidas para corregirlos.	Establece objetivos poco ambiciosos o poco claros para su equipo. No monitorea y evalúa de manera regular el progreso de su equipo, lo que dificulta la detección de problemas y la toma de medidas correctivas. No crea un ambiente de trabajo que fomente la orientación al resultado.	La visión no es comunicada de manera efectiva a los empleados, o no está alineada con la estrategia general de la organización. Esto genera confusión y falta de dirección entre los empleados. No asigna recursos suficientes para el logro de los objetivos.
NO SATISFACTORIO	No demuestra interés por alcanzar sus objetivos y no se responsabiliza de sus resultados. Le cuesta alinearse a su equipo para el logro de las metas.	No logra alcanzar los objetivos de equipo. No toma medidas para corregir el bajo rendimiento. No asume la responsabilidad de los resultados negativos.	No cumple con los objetivos estratégicos de la empresa y no toma medidas para corregir el bajo rendimiento. No inspira confianza en su equipo ni en los clientes internos. No asume la responsabilidad de los resultados negativos.

VISIÓN ESTRATÉGICA LO MEJOR DEL RESULTADO

GENERAMOS LA ENERGÍA DEL FUTURO

NIVEL	CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES	MANDOS MEDIOS	DIRECCIÓN
DESTACADO	Contribuye a dar forma a la visión estratégica de la empresa, implementando iniciativas innovadoras que alinean el trabajo individual con los objetivos organizacionales. Es un líder de opinión reconocido dentro de la empresa.	Es un líder estratégico que contribuye a dar forma a la visión estratégica de la empresa. Alinea los objetivos de su equipo con la visión estratégica general. Deja un legado de éxito en su equipo.	Es un visionario reconocido de la industria. Sus estrategias llevan a la organización al éxito y contagia el entusiasmo. Logra motivar a todo su equipo guiándolos y uniéndolos a la visión de la organización.
SUPERADO	Tiene una comprensión profunda de la visión estratégica de la empresa y desarrolla estrategias y formas de trabajo para alinearse. Transmite a otros colaboradores la visión estratégica.	Inspira y motiva a su equipo a adoptar la visión de la Compañía . Desarrolla e implementa estrategias para alcanzar los objetivos organizacionales. Es un modelo por seguir para otros mandos medios.	Inspira a su equipo y a pares a alcanzar la visión estratégica. Implementa efectivamente estrategias innovadoras que transforman la empresa, las cuales desarrolla en conjunto con su equipo. Es un líder reconocido.
SATISFACTORIO	Comprende la visión estratégica de la empresa. Ve cómo su trabajo contribuye al éxito general de la empresa. Está dispuesto a adaptarse a los cambios estratégicos y busca ser parte.	Comunica la visión de la empresa a su equipo de manera efectiva. Toma decisiones consistentemente alineadas con los objetivos organizacionales. Mide y evalúa regularmente el progreso hacia la visión estratégica.	Comprende los objetivos de la empresa en el largo plazo y los comunica a su equipo para que se alineen a la estrategia organizacional. Toma decisiones estratégicas efectivas de manera consistente. Asigna los recursos de manera óptima.
CON OPORTUNIDADES DE MEJORA	Comprende la visión estratégica de la empresa de manera básica. No comprende del todo cómo su trabajo contribuye al éxito de la empresa. Está dispuesto a adaptarse a los cambios estratégicos, pero no siempre lo hace con entusiasmo.	Comunica los objetivos de la empresa a su equipo con dificultad y le cuesta aceptar los cambios de la empresa. Toma algunas decisiones alineadas, pero no se lo observa involucrado con las mismas.	Tiene una visión general para el futuro de la empresa, pero no está bien definida y no logra transmitirla claramente a su equipo. No logra que todas sus decisiones sean efectivas y estén alineadas a los objetivos organizacionales.
NO SATISFACTORIO	No comprende la visión estratégica de la empresa y cómo su trabajo contribuye al éxito general de la empresa. Carece de predisposición para adaptarse a los cambios organizacionales.	Le falta claridad al comunicar la visión de la empresa a su equipo, lo que genera confusión y falta de compromiso. No se siente cómodo con los cambios organizacionales.	No comunica la visión estratégica de manera efectiva a los stakeholders. Las decisiones que toma carecen repetitivamente de efectividad. Los recursos que asigna no son suficientes para la implementación de la visión estratégica.



Officia Pilar, Edificio Work W301 R. Camaño 1060 (Panamericana altura km46)
CP 1631, Villa Rosa, Pilar. Buenos Aires, Argentina.

info@360energy.com.ar / comercial@360energy.com.ar