I.- Datos Generales

Código	Título
EC0300	Autonomía e iniciativa personal en la ejecución de actividades en los centros de trabajo

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan en cualquier ámbito laboral, que toman decisiones, poseen iniciativa y proponen alternativas de solución; involucrando a los diferentes sectores productivos de México y por supuesto al personal que labora con ellos. Para lo anterior, este Estándar de Competencia (EC) establece tres funciones elementales que son: Actuar de forma proactiva, actuar de forma autodirigida e innovadora en la creación de soluciones y actuar con conciencia social.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en el este EC.

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional, por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción del Estándar de Competencia

El Estándar describe y cita las funciones críticas que realiza cualquier trabajador en posición de toma de decisiones por lo que el EC se basa en actuar de forma proactiva, para lo cual propone soluciones anticipadas, asumiendo las responsabilidades de sus propuestas, siendo asertivo, e identificando las fortalezas y debilidades de sus propuestas; después, innovar en la creación de soluciones, para ello analiza la factibilidad de los procesos establecidos, propone los ajustes a los mismos, elabora mapas mentales respecto a la solución, se actualiza y gestiona el cambio; además actúa de forma autodirigida, cuando provoca que “las cosas sucedan”, asumiendo su responsabilidad, elaborando el plan y replantearlo si es necesario; por último se establece que actúa con conciencia social, para lo cual elabora y desarrolla el impacto social de su propuesta.
Por lo anterior, este EC establece los conocimientos teóricos, básicos y prácticos con los que debe contar cada Elemento, para realizar su trabajo; así como las actitudes relevantes en su desempeño.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres.

Desempeña actividades tanto rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
ManpowerGroup

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el D.O.F:
03 de octubre de 2012	06 de diciembre de 2012

Periodo de revisión/actualización del EC:	Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:
3 años	3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Catálogo Nacional de Ocupaciones

Módulo/Grupo ocupacional
Todos los Grupos Ocupacionales que permiten Autonomía e iniciativa personal en la ejecución de actividades en los centros de trabajo y la toma de decisión en el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Ocupaciones asociadas
Todos las Ocupaciones que permiten Autonomía e iniciativa personal en la ejecución de actividades en los centros de trabajo y la toma de decisión en el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:
No se encontró referente.

Subsector:
No se encontró referente.

Rama:
No se encontró referente.

Subrama:
No se encontró referente.

Clase:
No se encontró referente.

El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC

- ManpowerGroup

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- La evaluación de competencia de este EC se puede llevar a cabo en la situación laboral diaria de los evaluados. El EC se evaluaría mediante la observación de los desempeños establecidos y que se pueden observar en el tiempo de llevar a cabo la evaluación; sin embargo, en el caso de algunos productos, se deberá solicitar la evidencia que establezca el dominio de la misma. Esto es, solicitar los documentos o registros documentales que amparen la evidencia solicitada por el EC como parte de la demostración de su competencia.

Apoyos/Requerimientos:

- Para llevar a cabo esta evaluación el Centro de Evaluación requiere trasladar a los evaluadores al área de trabajo de los evaluados. Por lo que se requiere, equipo de oficina (entendiendo este término de manera general para cualquier ámbito de trabajo), lugar de trabajo específico del candidato, papelería, proyectos, programas relacionados con sus alternativas de propuesta a su toma de decisión en su ámbito laboral.

Duración estimada de la evaluación

- 1 hora en campo
- 1 hora en gabinete
- 2 horas en total

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia
Autonomía e iniciativa personal en la ejecución de actividades en los centros de trabajo

Elemento 1 de 3
Actuar de forma proactiva

Elemento 2 de 3
Actuar de forma autodirigida e innovadora

Elemento 3 de 3
Actuar con conciencia social

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E1020	Actuar de forma proactiva

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Genera propuestas de solución ante distintas situaciones:
   - Proponiendo anticipadamente una opción de solución a una situación específica,
   - Actuando anticipadamente en las tareas planificadas,
   - Describiendo su actuar en las propuestas realizadas y ante las implicaciones de las mismas,
   - Manifestando sus propuestas de forma asertiva,
   - Explicando la transferencia de los problemas en oportunidades de mejora y desarrollo, y
   - Rectificando cuando observa que no se logran los resultados esperados.

2. Supera las expectativas que se han fijado sobre las tareas que se le asignen:
   - Solicitando a los involucrados/usuarios/solicitantes de las tareas retroalimentación acerca de su desempeño y del progreso que se ha tenido,
   - Analizando posibles usos / beneficios adicionales de la tarea o del resultado de la tarea,
   - Realizando propuestas para aprovechar estos usos / beneficios adicionales, y
   - Detallando actividades / valores agregados que puede ofrecer durante la ejecución de la tarea.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El análisis de sus fortalezas y debilidades elaborado:
   - Está dirigido a la propuesta de solución,
   - Está conformado antes de proponer la solución, y
   - Determina la capacidad de respuesta ante la designación de responsabilidad.

2. El reporte del avance de tareas asignadas elaborado:
   - Determina los indicadores que le permitan medir el progreso,
   - Especifica las fechas en las que reportará el progreso, y
   - Describe a los involucrados/solicitante acerca de la forma y periodicidad de los reportes de avance.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1.	Capacidad para escuchar:	La manera en la que mantiene una actitud de apertura a las propuestas de los demás.
2.	Competitividad:	La manera en que se manifiesta en su hacer cotidiano como una persona autónoma y de los mejores en lo que hacen
3.	Iniciativa:	La manera en la que prevé las necesidades del entorno y de las demás personas.
4.	Orden:	La manera en que asigna tiempos y prioridades sobre las tareas que le han sido asignadas.
5.	Responsabilidad:	La manera en que asume y dispone como propias las propuestas y respalda el resultado de las mismas si se ejecutan.

GLOSARIO

1.	Asertividad:	Es un comportamiento de comunicación en el que una persona no agrede ni se somete a la voluntad de otra persona, sino que plantea sus argumentos y defiende su postura. Es también una forma de expresión consciente, clara, concisa y equilibrada.
2.	Indicador:	Es una medida que permite observar el parámetro de avance en el cumplimiento de objetivos y metas que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros o ayudar a evaluar los resultados de un proyecto o tarea.
3.	Involucrado:	Se trata de personas relacionadas con un proyecto y/o sus actividades que lo integran, desde un solicitante, hasta un usuario o un responsable.
4.	Proactividad:	Tomar la iniciativa de hacer o proponer algo, asumiendo la responsabilidad de que suceda, actuando de manera anticipada a los demás.

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
2 de 3	E1021	Actuar de forma auto dirigida e innovadora

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Controvierte el enfoque actual para abordar el trabajo y las tareas/proyectos:
   - Mencionando la factibilidad de las ideas y suposiciones actuales del trabajo y los proyectos / tareas,
   - Explicando su opinión sobre si sus actuales métodos, procesos y rutinas de trabajo son los más eficientes / no,
   - Mencionando su opinión sobre los posibles cambios en las rutinas diarias y en el entorno físico,
   - Mencionando a personas compatibles en su iniciativa que puedan participar en sesiones de trabajo y lluvias de ideas, y
   - Elaborando mapas mentales que representen sus ideas y las formas en las que estas se pueden interconectar.

2. Fomenta la innovación en el ambiente de trabajo:
   - Definiendo la situación a resolver,
   - Desarrollando alternativas para solucionarlos,
   - Determinando que ideas son relevantes para el problema y que ideas se deben apartar para un análisis futuro,
   - Haciendo partícipes de la tarea a diferentes personas expertas en distintas áreas funcionales de la corporación, y
   - Evaluando la viabilidad de cada una de las alternativas de acuerdo con la cultura organizacional.

3. Gestiona el cambio:
   - Mencionando los motivos para cambiar,
   - Describiendo los riesgos del cambio y los de no cambiar,
   - Estableciendo los objetivos del cambio,
   - Expresando el análisis de la relación que el cambio tiene con la estrategia general de la tarea/ proyecto / actividad del trabajo,
   - Comunicando el cambio y sus beneficios de manera específica, objetiva y en los tiempos establecidos, y
   - Sugiriendo de manera verbal los medios necesarios para que el cambio se genere.

4. Planifica de forma detallada lo que se va a hacer y la manera en la que se va a llevar a cabo:
   - Detectando las necesidades del proyecto / tarea,
   - Estableciendo el objetivo general del proyecto / tarea y los objetivos específicos de cada tarea,
   - Determinando el alcance y propósito de la tarea / proyecto,
   - Enlistando las actividades/acciones necesarias para la consecución del proyecto / tarea,
   - Analizando el impacto, riesgo y beneficio de la tarea/proyecto y las actividades relacionadas y de las propuestas,
   - Determinando personas/áreas responsables o involucradas en cada actividad,
   - Estableciendo mecanismos de control del proyecto/ tarea y registro de avance, y
   - Asignando fechas y tiempos para cada actividad de la tarea/proyecto.

5. Asume la responsabilidad de que el proyecto/tarea se concluya de acuerdo al Plan de Proyecto:
   - Llevando a cabo las actividades asociadas con la tarea / proyecto sin necesidad de supervisión,
   - Realizando las tareas bajo el principio básico de respeto mutuo,
   - Gestionando la tarea / proyecto de acuerdo a la misión, visión y valores de la corporación a la que representa, y
   - Describiendo la evaluación del impacto y beneficio de los riesgos que se proponga tomar.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El mapa mental elaborado:
   - Contiene la idea / asunto principal, simbolizado en una imagen central,
   - Contiene los temas / aspectos principales de la idea, radiando de la imagen central como bifurcaciones que forman una estructura de nodos interconectados,
   - Contiene una palabra / imagen clave que identifique cada bifurcación, y
   - Contiene los temas de menor importancia, representados como ramificaciones que emanan de la bifurcación correspondiente.

2. El documento que integra la lluvia de ideas elaborada:
   - Contiene el problema/situación a resolver,
   - Contiene todas las ideas/propuestas que surgieron, libres de juicios valorativos acerca de su viabilidad,
   - Contiene la clarificación de que ideas se seguirán desarrollando y que ideas se reservarán para otro análisis,
   - Contiene el análisis de las ventajas y desventajas de cada una de las ideas restantes y
   - Contiene el listado de las ideas/propuestas que se van a llevar a la práctica.

3. El Plan del Proyecto/ tarea elaborado:
   - Incluye el objetivo y alcance del proyecto/tarea,
   - Contiene los medios y requerimientos para la ejecución del proyecto/tarea,
   - Especifica las fechas y tiempos compromiso para la ejecución de cada actividad/acción,
   - Establece los indicadores para la medición del progreso de la tarea/proyecto,
   - Incluye el listado de las actividades/acciones necesarias para la consecución del proyecto/ tarea,
   - Presenta las necesidades del proyecto/ tarea,
   - Señala los factores de éxito y posibles riesgos,
   - Establece los objetivos específicos de cada tarea,
   - Incluye el análisis del impacto y beneficio de la tarea/proyecto y las actividades relacionadas y de las propuestas,
   - Especifica a las personas/áreas responsables / involucradas en cada actividad,
   - Establece los mecanismos de control del proyecto/tarea y registro de avance y
   - Especifica los avances que se vayan logrando en las actividades.

4. El Replanteo de la estrategia elaborado:
   - Incluye el análisis de las ventajas y desventajas de cada actividad propuesta en la tarea / proyecto,
   - Incluye el análisis del impacto de las acciones llevadas a cabo,
   - Contiene la retroalimentación por parte de los involucrados acerca del progreso del proyecto / tarea, y
   - Presenta el análisis del cumplimiento/incumplimiento de los indicadores de medición establecidos para la tarea / proyecto.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1.	Cooperación:	La manera en la que trabaja con otros en lluvias de ideas con la intención de favorecer la generación de propuestas creativas.
2.	Orden:	La manera en la que establece las prioridades de las actividades/acciones que forman parte del proyecto/ tarea.
3.	Responsabilidad:	La manera en la que lleva a cabo las actividades del Plan del Proyecto/ tarea sin necesidad de que se le supervise constantemente y actuando de manera ética y transparente.
4.	Tolerancia:	La manera en la que escucha y pondera las propuestas/ ideas de otros con respeto y apertura.

GLOSARIO

1. Actividad/acción:	Se refiere a las tareas intermedias, con un objetivo específico, que es necesario llevar a cabo como parte de la ejecución de un proyecto.
2. Cambio:	Se refiere a la transición que ocurre cuando se pasa de un estado a otro.
3. Cultura Organizacional:	Son valores, actitudes y comportamientos que son comunes a los miembros de una organización o grupo, incluye la misión y visión de la empresa.
4. Innovación:	Es la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas con el objetivo de incrementar la productividad, eficiencia y/o calidad.
5. Lluvia de ideas:	Es una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado. La lluvia de ideas es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente relajado.
6. Mapa Mental:	Es una herramienta que sirve para estructurar las ideas y propuestas. Se basa en el funcionamiento natural del cerebro. Contempla el uso de imágenes y palabras clave para dar estructura a una gran cantidad de información en un esquema relativamente pequeño.
7. Plan del Proyecto:	Se refiere al documento formal que se utiliza como guía tanto para la ejecución de un proyecto como para el control del mismo. El propósito de este documento es registrar las actividades, responsabilidades e interacciones necesarias para la consecución del proyecto.
8. Proyecto/Tarea:	Se refiere a la serie de actividades temporales necesarias para crear un nuevo producto, servicio o resultado.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E1022	Actuar con conciencia social

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El análisis del impacto del proyecto/tarea elaborado:

- Especifica el valor / beneficio que el proyecto / tarea aporta al entorno,
- Incluye la evaluación de los intereses del proyecto / tarea contra los intereses del entorno,
- Establece otros proyectos / tareas que pudieran verse apoyados / complementados por el proyecto/ tarea que se está ejecutando,
- Determina que la ejecución del proyecto / tarea está basado en un marco de respeto hacia los demás y hacia el entorno,
- Incluye el análisis del impacto y beneficio que el proyecto/ tarea tendrá en otros en el corto, mediano y largo plazo, y
- Especifica cómo el proyecto/ tarea favorece la responsabilidad social de la empresa y el valor trascendental que supone.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Cooperación: La manera en la que Interactúa con otras entidades con el objetivo de que el proyecto/ tarea tenga un impacto positivo en el entorno.

2. Responsabilidad: La manera en la que evalúa todas las actividades del proyecto/ tarea desde una perspectiva social en la que prevalezca el principio de respeto a los demás y al entorno.

GLOSARIO

1. Conciencia Social: Se define como el conocimiento que las personas tienen sobre el estado de los demás integrantes de su comunidad o entorno social. La conciencia social supone que el individuo entiende las necesidades de los demás y se avoca a cooperar a través de distintos mecanismos.

2. Responsabilidad Social: Se refiere al compromiso u obligación que los miembros de una sociedad (gobierno, corporación, organización o individuo) tienen con respecto a la comunidad.