FUNDACIÓN GABRIEL & MARY MUSTAKIS

NUESTRAS

COMPETENCIAS CULTURALES

Este documento reúne las competencias culturales que describen las conductas que orientan cómo trabajamos, colaboramos y nos relacionamos en Fundación Mustakis. A través de ellas buscamos reflexionar sobre cómo vivimos nuestra cultura en el día a día e identificar oportunidades para seguir creciendo juntos.



COMPETENCIAS TRANSVERSALES

1.
Trabajo colaborativo

Trabaja desde la colaboración, cooperación y apoyo entre personas del equipo para velar siempre por el bien común de la Fundación. Es una persona con capacidad de escucha, empática y que cree que los logros son compartidos por el equipo. Es parte de un equipo que trabaja en pos de un propósito, con objetivos compartidos, basados en el respeto y confianza.

INDICADORES:

- Reconoce de manera explícita los logros de los distintos integrantes del equipo.
- Muestra apertura al diálogo con una predisposición a escuchar a los demás y comprender su punto de vista.
- Contribuye a la resolución de diferencias y/o conflictos, buscando acuerdos y manteniendo el foco en los objetivos y el bienestar del equipo.
- Promueve el logro de objetivos comunes, priorizando el resultado del equipo por sobre el individual.



COMPETENCIAS TRANSVERSALES

2. Integridad y congruencia

Capacidad para comportarse de acuerdo con los valores y principios organizacionales, actuar con seguridad y congruencia entre lo que se dice y lo que se hace tanto a nivel personal como organizacional. Implica desarrollar la consciencia de sí mismo con autonomía, autocrítica y proactividad, para reconocer sus competencias y vulnerabilidades y estar atento las consecuencias de su actuar siendo responsable de los actos y sus consecuencias y de promover siempre con su comportamiento y de manera proactiva, los valores y principios de la Fundación.

INDICADORES:

- Asume responsabilidad por sus decisiones y sus resultados, abordando tanto logros como errores de manera activa.
- Cumple sus compromisos de manera autónoma y proactiva, haciéndose cargo de los resultados y dando seguimiento hasta su cierre.
- Actúa de manera coherente con los valores de la Fundación, alineando consistentemente lo que dice con lo que hace.
- Mantiene una conducta respetuosa y consistente en sus relaciones y decisiones, resguardando la confianza y credibilidad de la Fundación



COMPETENCIAS TRANSVERSALES

3.
Gestión de la innovación y creatividad

Capacidad para elaborar ideas nuevas frente a demandas que puedan surgir en el desarrollo del trabajo, logrando efectividad en la implementación de éstas. Implica investigar y estar al día en conocimientos, desarrollando un aprendizaje continuo en temas que generen propuestas innovadoras.

INDICADORES:

- Busca y propone alternativas novedosas para la mejora continua.
- Se anticipa o responde con rapidez a los cambios y nuevos requerimientos del entorno.
- Es proactivo/a en evaluar nuevos conocimientos, metodologías y experiencias para la mejora continua.
- Suele aportar nuevas ideas de cómo afrontar los diferentes retos.



COMPETENCIAS TRANSVERSALES

4.
Planificación y organización

Capacidad de poner foco, determinar de manera eficaz las metas y prioridades de una tarea o proyecto, estableciendo las acciones, plazos y los recursos que se requieren para alcanzar una calidad óptima. Incluye la utilización de mecanismos para solicitar apoyo, seguimiento y verificación de la información, teniendo conciencia plena del uso de los recursos en espacio, tiempo y oportunidad.

INDICADORES:

- Define prioridades, objetivos y plazos claros, organizando su trabajo y recursos de acuerdo a las necesidades de la tarea y/o proyecto.
- Realiza seguimiento periódico a sus tareas y compromisos, ajustando acciones y prioridades cuando es necesario.
- Cumple con los plazos y estándares de calidad comprometidos, anticipando riesgos y gestionando oportunamente desviaciones.
- “Da seguimiento a las tareas y proyectos hasta su cierre, manteniendo orden, cumplimiento de comrpomisos y continuidad en la ejecución.”



COMPETENCIAS TRANSVERSALES

5.
Adaptación al cambio

Capacidad para adaptar con éxito y rapidez la conducta personal a situaciones cambiantes cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el entorno. Implica reflexionar y deliberar de manera idónea respecto al momento oportuno para llevar a ejecución las actividades.

INDICADORES:

- Es capaz de ajustar su forma de trabajar (prioridades, acciones o enfoque) frente a cambios o nuevas condiciones.
- Se adapta a los cambios con actitud alegre y proactiva y motiva a los demás miembros del equipo a adaptarse.
- Adapta su comportamiento ante diferentes situaciones o personas en pos de el logro de los objetivos de la Fundación.
- Identifica oportunidades de mejora y ajusta su forma de trabajo en función de nuevos aprendizajes.



COMPETENCIAS TRANSVERSALES

6.
Comunicación asertiva

Capacidad para transmitir ideas, información y opiniones de manera clara, oportuna y respetuosa, adaptando el mensaje según el contexto y los interlocutores, y promoviendo una comunicación abierta y constructiva.

INDICADORES:

- Comunica ideas de manera clara y ordenada, facilitando la comprensión de otros.
- Escucha activamente, mostrando apertura a distintos puntos de vista.
- Adapta su forma de comunicación según el contexto y las personas involucradas.
- Entrega y/o recibe feedback de manera constructiva.
- Comparte información relevante de manera oportuna, evitando quiebres de coordinación.



COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

7.
Pensamiento sistémico
(visión de futuro)

Capacidad para ver las cosas de forma global, como un todo, hacer relaciones e interconexiones entre diferentes elementos, informaciones y datos, para obtener una perspectiva futura positiva, adecuada y tomar responsablemente acciones alineadas con la visión estratégica de la organización.

INDICADORES:

- Conoce, se compromete y se moviliza por alcanzar los objetivos estratégicos de la Fundación.
- Tiene una clara comprensión de cómo funciona la organización, sus áreas, personas y proyectos y utiliza esta información para su gestión diaria.
- Es capaz de conectar proyectos o programas con el ecosistema u otros actores relevantes.
- Anticipa posibles adversidades en el contexto y genera acciones en pos de éstas.



COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

8.
Liderazgo Mustakis

Líder inspirador, tiene la capacidad para emplazar esfuerzos hacia causas trascendentales y desarrollar nuevos liderazgos. Implica una motivación continua por conseguir propósitos personales, así como por movilizar personas hacia propósitos que tienen un significado mayor que uno mismo, buscando implantar principios que mejoren nuestra sociedad.

INDICADORES:

- Se automotiva y moviliza a los demás en torno al propósito de la Fundación (el desarrollo integral del ser humano con foco en la niñez y adolescencia), transmitiendo el sentido en el trabajo cotidiano.
- Promueve relaciones basadas en el respeto, la confianza y la colaboración dentro de los equipos.
- Impulsa una cultura de mejora continua, enfrentando las dificultades con actitud constructiva, fomentando la búsqueda de soluciones y el aprendizaje frente a los desafíos del equipo y del entorno.
- Demuestra un interés genuino por el bienestar y desarrollo de su equipo, brindando retroalimentación constructiva, reconociendo logros y escuchando sus inquietudes.

FUNDACIÓN
GABRIEL & MARY MUSTAKIS

www.fundacionmustakis.org