PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

Comparación de la evaluación 360º aplicada al Gerente de Recursos Humanos con respecto al Perfil Ideal

Análisis por Competencia

Implica la intención de persuadir, convencer o influir a los demás para conseguir que apoyen sus planes.

Implica trabajar en colaboración con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos.

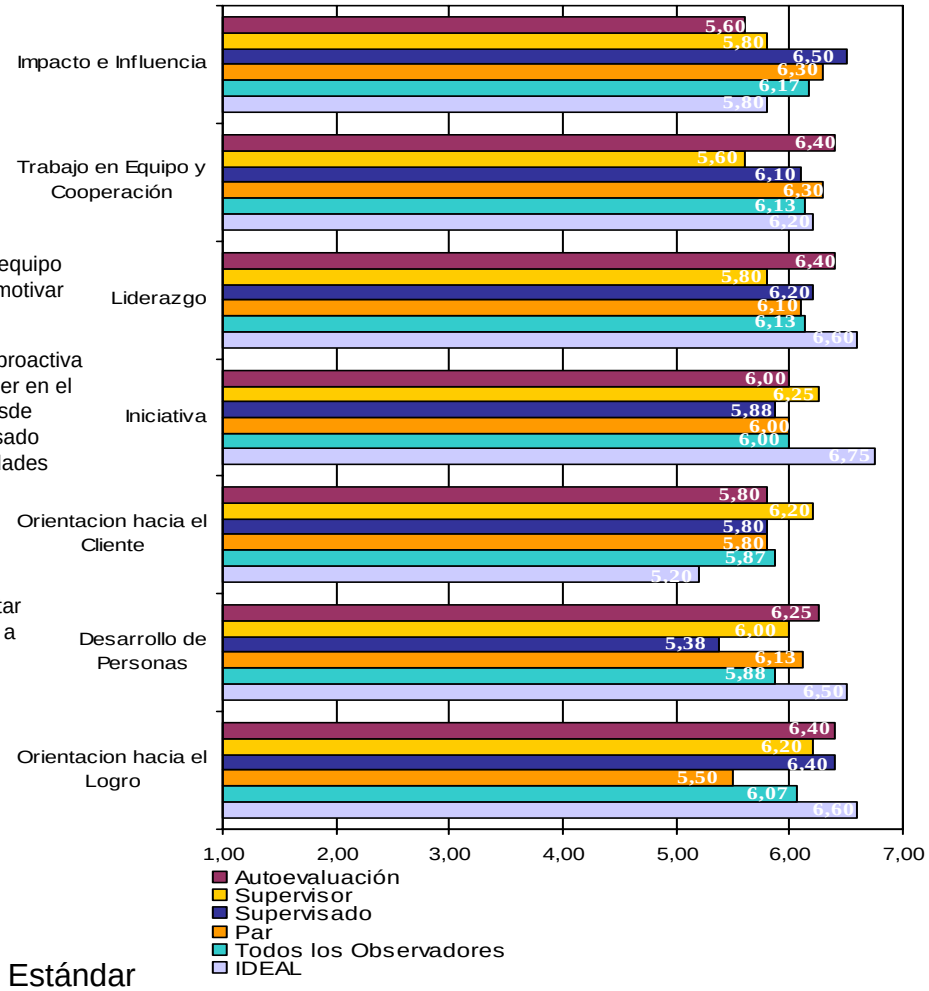
Es la capacidad de dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar y motivar a los demás

Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no solo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades

Es el deseo de ayudar o servir a los demás en la satisfacción de sus necesidades.

Implica un esfuerzo genuino por fomentar la formación y desarrollo de los demás, a partir de un apropiado análisis de sus necesidades y tomando en cuenta el contexto organizacional

Es la preocupación por realizar el trabajo de la mejor forma posible o por sobrepasar los estándares de excelencia establecidos.



Promedios y Desviación Estándar

	Orientacion Logro	Desarrollo Personas	Orientacion Cliente	Iniciativa	Liderazgo	Trabajo en Equipo y	Impacto e Influencia
Par	5,50	6,13	5,80	6,00	6,10	6,30	6,30
Supervisado	6,40	5,38	5,80	5,88	6,20	6,10	6,50
Supervisor	6,20	6,00	6,20	6,25	5,80	5,60	5,80
autoevaluación	6,40	6,25	5,80	6,00	6,40	6,40	5,60
Todos los Observador	**6,07**	**5,88**	**5,87**	**6,00**	**6,13**	**6,13**	**6,17**
Desviacion Est.	**0,55**	**0,72**	**0,30**	**0,57**	**0,33**	**0,53**	**0,43**
IDEAL	**6,60**	**6,50**	**5,20**	**6,75**	**6,60**	**6,20**	**5,80**

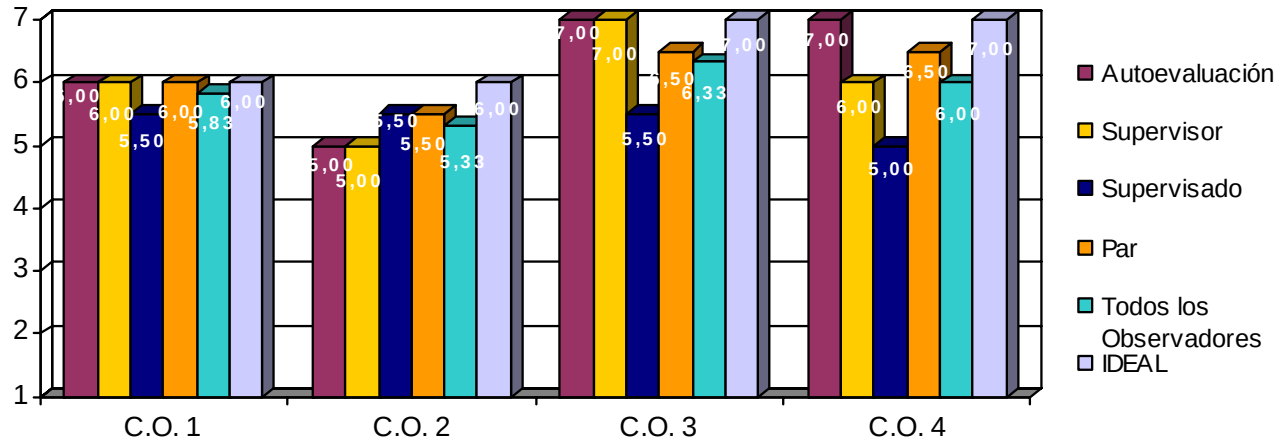
Podemos observar que no existen diferencias tan notorias entre el promedio de todos los observadores y el promedio ideal. En general las evaluaciones de los diferentes observadores, tienden a ser similares entre sí, con ciertas desviaciones por la opinión individual de algún observador.

PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

Comparación de la evaluación 360º aplicada al Gerente de Recursos Humanos con respecto al Perfil Ideal

Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia

Desarrollo de Personas



C.O.: Conductas Observables
C.O.1: Hace comentarios positivos sobre las habilidades o potencial de los demás incluso en los casos mas difíciles.
C.O.2: Proporciona instrucciones detalladas o modela la tarea a realizar y ofrece sugerencias beneficiosas o practicas para facilitarle su trabajo.
C.O.3: Identifica las fortalezas y áreas de mejora del personal a su cargo y da retroalimentación, en términos de comportamientos concretos y descriptivos.
C.O.4: Toma acciones para fomentar el aprendizaje y el desarrollo de su personal por medio de asignaciones, la participación en proyectos o trabajo de equipo u otros medios.

Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O. 3	C.O. 4	Promedio
Autoevaluación	6,00	5,00	7,00	7,00	**6,25**
Supervisor	6,00	5,00	7,00	6,00	6,00
Supervisado	5,50	5,50	5,50	5,00	5,38
Par	6,00	5,50	6,50	6,50	6,13
Todos los Observadores	**5,83**	**5,33**	**6,33**	**6,00**	
Desviacion Est.	**0,41**	**0,52**	**0,82**	**1,55**	
IDEAL	**6,00**	**6,00**	**7,00**	**7,00**	**6,50**

Promedio mas cercano al Ideal

En este caso, el promedio de todos los observadores se encuentra por debajo del promedio ideal, siendo la diferencia más significativa la perteneciente a la conducta observable numero cuatro.

La desviación estándar más alta es igualmente la perteneciente a la conducta observable numero cuatro, indicando de esta manera una coherencia baja, entre las diferentes opiniones de los observadores.

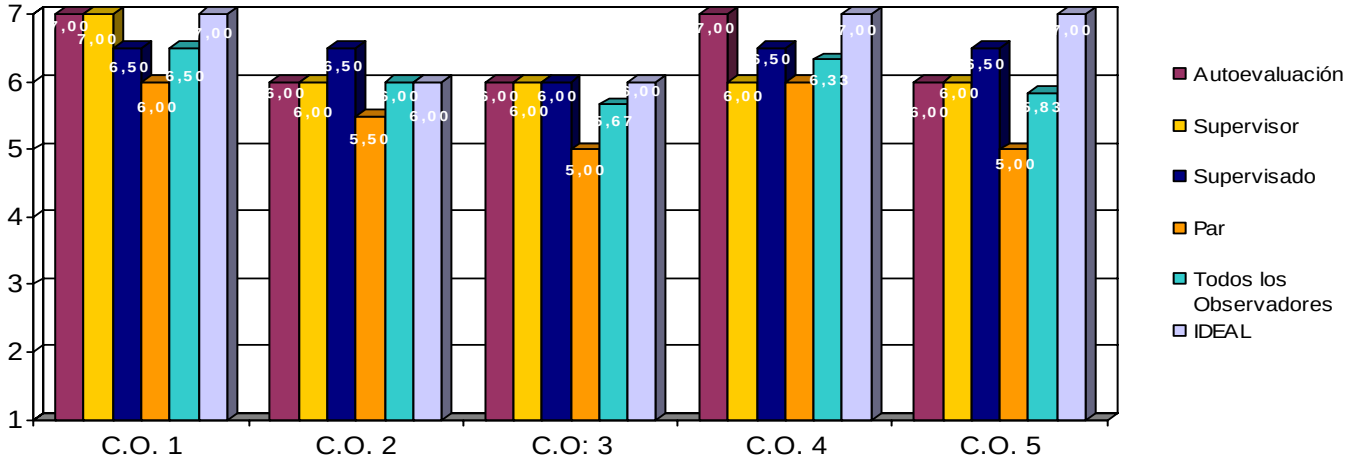
El promedio por observador que se encuentra mas cerca del promedio ideal es la autoevaluación.

PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

Comparación de la evaluación 360º aplicada al Gerente de Recursos Humanos con respecto al Perfil Ideal

Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia

Orientacion hacia el Logro



C.O.: Conductas Observables
C.O.1: Trabaja bien y logra alcanzar los objetivos, metas o resultados establecidos por la organización.
C.O.2: Establece sus propios estándares de excelencia, logrando resultados que superan los establecidos por la organización.
C.O.3: Modifica el proceso o sus propios métodos de trabajo para conseguir mejoras en el desempeño.
C.O.4: Fija metas retadoras pero alcanzables, tanto para el como para la organización.
C.O.5: Asume riesgos calculados, es decir intenta algo nuevo o alcanza un objetivo difícil tomando las medidas necesarias para minimizar el riesgo.

Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O: 3	C.O. 4	C.O. 5	Promedio
Autoevaluación	7,00	6,00	6,00	7,00	6,00	**6,40**
Supervisor	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,20
Spervisado	6,50	6,50	6,00	6,50	6,50	**6,40**
Par	6,00	5,50	5,00	6,00	5,00	5,50
Todos los Observadores	**6,50**	**6,00**	**5,67**	**6,33**	**5,83**	
Desviacion Est.	**0,55**	**0,63**	**1,03**	**0,52**	**0,75**	
IDEAL	**7,00**	**6,00**	**6,00**	**7,00**	**7,00**	**6,60**

Promedio mas cercano al Ideal

Los promedios de todos los observadores, se encuentran por debajo del promedio ideal, excepto el perteneciente a la conducta observable numero dos, que es igual.

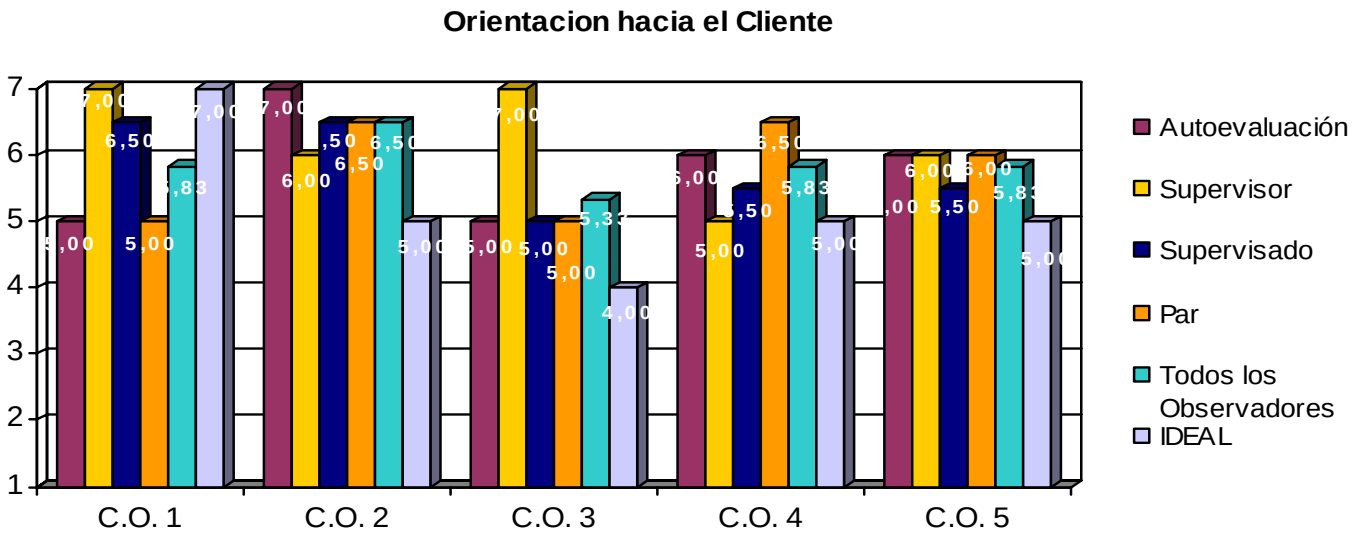
La desviación estándar de la conducta observable numero tres, es la mas alta, esto se debe principalmente a la opinión de los pares. Es notable también señalar que la opinión o evaluación de los pares para todas las conductas observables es la mas baja.

El promedio por observador más cercano al promedio ideal, es el de los supervisados y la autoevaluación.

PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

Comparación de la evaluación 360º aplicada al Gerente de Recursos Humanos con respecto al Perfil Ideal

Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia



C.O.1: Responde a las preguntas, quejas o problemas del cliente.
C.O.2: Mantiene una comunicación abierta con el cliente sobre las expectativas mutuas.
C.O.3: Se responsabiliza personalmente de subsanar, sin excusas y con prontitud, los problemas del cliente.
C.O.4: Mantiene una actitud de total disponibilidad con el cliente, especialmente cuando este pasa por periodos críticos.
C.O.5: Indaga proactivamente mas allá de las necesidades que el cliente le manifestó en un principio y adecua los productos y servicios disponibles a esas necesidades.

Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O. 3	C.O. 4	C.O. 5	Promedio
Autoevaluación	5	7	5	6	6	**5,8**
Supervisor	7	6	7	5	6	6,2
Supervisado	6,5	6,5	5	5,5	5,5	**5,8**
Par	5	6,5	5	6,5	6	**5,8**
Todos los Observadores	**5,83**	**6,50**	**5,33**	**5,83**	**5,83**	
Desviacion Est.	**1,17**	**0,55**	**1,03**	**0,75**	**0,41**	
IDEAL	**7,00**	**5,00**	**4,00**	**5,00**	**5,00**	**5,20**

■ Promedio mas cercano al Ideal

Los promedios de todos los observadores se encuentran por encima del promedio ideal, excepto en la primera conducta observable, siendo las diferencias entre promedios, notables.

La desviación estándar más alta es la perteneciente a la conducta observable numero uno, debido a la diferencia de opiniones entre los evaluadores, situación que puede observarse gráficamente. La segunda desviación más alta es la de la conducta numero tres, originada principalmente por la opinión del supervisor.

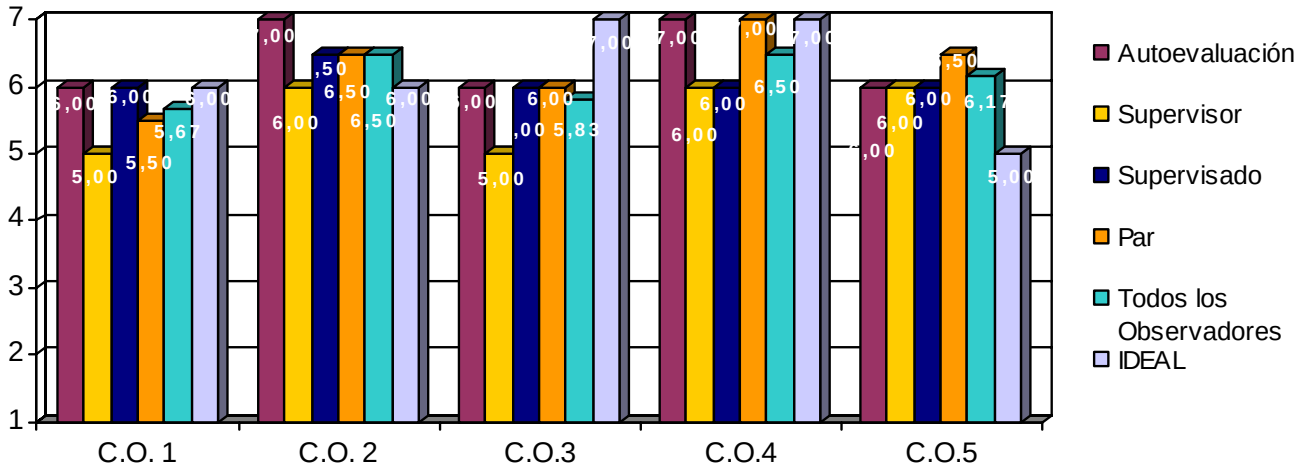
Hay tres evaluaciones por observador que se acercan al perfil ideal y son, la autoevaluación, los supervisados y los pares.

PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

Comparación de la evaluación 360º aplicada al Gerente de Recursos Humanos con respecto al Perfil Ideal

Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia

Trabajo en Equipo



C.O.: Conductas Observables
C.O.1: Ofrece ideas o información relevante al equipo
C.O.2: Expresa expectativas positivas sobre el equipo.
C.O.3: Pide sugerencias y aprecia las ideas y experiencias de los miembros del equipo, manteniendo una actitud abierta para aprender de los demás.
C.O.4: Anima y motiva a las personas, haciéndoles sentirse importantes como miembros del equipo.
C.O.5: Desarrolla oportunidades de realizar proyectos en equipo en la organización.

Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O.3	C.O.4	C.O.5	**Promedio**
Autoevaluación	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	6,40
Supervisor	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	5,60
Supervisado	6,00	6,50	6,00	6,00	6,00	**6,10**
Par	5,50	6,50	6,00	7,00	6,50	**6,30**
Todos los Observadores	**5,67**	**6,50**	**5,83**	**6,50**	**6,17**	
Desviacion Est.	**0,82**	**0,55**	**0,75**	**0,84**	**0,75**	
IDEAL	**6,00**	**6,00**	**7,00**	**7,00**	**5,00**	**6,20**

■ Promedio mas cercano al Ideal

Tres de las cinco conductas observables se encuentran por debajo del promedio ideal.

Las desviaciones estándar son relativamente bajas, indicando que existe coherencia entre los datos.

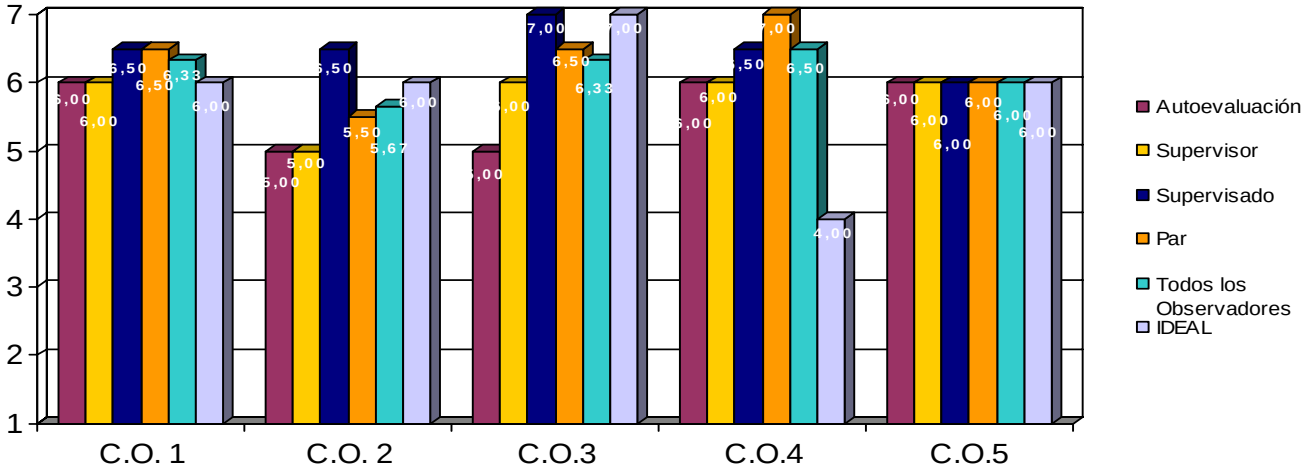
Los promedios por evaluador que más se acercan al promedio ideal son los correspondientes a los pares y a los supervisados.

PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

Comparación de la evaluación 360º aplicada al Gerente de Recursos Humanos con respecto al Perfil Ideal

Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia

Impacto e Influencia



C.O.: Conducta Observable

C.O.1: Utiliza la persuasión como acción directa en una discusión o presentación haciendo referencia a razones, datos, o usa ejemplos concretos, gráficos, demostraciones, beneficios, etc.

C.O.2: Prepara datos cuidadosamente para después exponerlos y presenta dos o mas argumentos o puntos de vista en una presentación o discusión.

C.O.3: Identifica el nivel o interés de su interlocutor o de la audiencia calculando el impacto de sus palabras y adaptando la presentación u orientando la discusión para atraer el interés de los demás.

C.O.4: Usa mecanismos de influencia indirecta y desarrolla estrategias diferentes y sucesivas acciones para influir en los demás, adaptando cada acción al interlocutor.

C.O.5: Contacta e involucra a la gente que toma las decisiones y las convence a que apoyen sus ideas o planes antes de presentar formalmente un proyecto o idea.

Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O.3	C.O.4	C.O.5	**Promedio**
Autoevaluación	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,60
Supervisor	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	**5,80**
Supervisado	6,50	6,50	7,00	6,50	6,00	6,50
Par	6,50	5,50	6,50	7,00	6,00	6,30
Todos los Observadores	**6,33**	**5,67**	**6,33**	**6,50**	**6,00**	
Desviacion Est.	**0,52**	**1,21**	**0,82**	**0,55**	**0,89**	
IDEAL	**6,00**	**6,00**	**7,00**	**4,00**	**6,00**	**5,80**

■ Promedio por evaluador mas cercano al Ideal

Existen dos promedios por debajo del promedio ideal, y el más significativo es el de la conducta numero tres. De igual manera existen dos promedios por arriba del ideal, siendo el más notable, el perteneciente a la conducta numero cuatro.

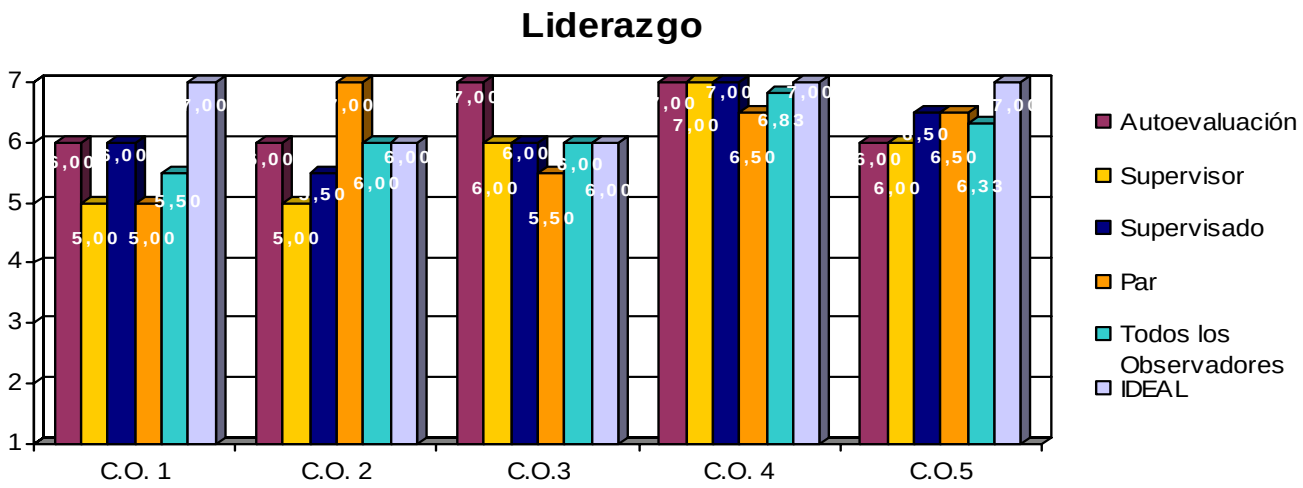
Es importante resaltar que el promedio de todos los observadores en la conducta numero cinco es igual al promedio ideal, pero debido a la diferencia de opiniones de los pares entre sí y los supervisados igualmente entre sí, la desviación estándar no es del todo baja.

El promedio por evaluador que más se acerca al ideal es el del supervisor.

PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

Comparación de la evaluación 360º aplicada al Gerente de Recursos Humanos con respecto al Perfil Ideal

Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia



C.O.1: Se asegura de que el grupo dispone de la información necesaria, manteniendo informadas a las personas afectadas por una decisión y explicando las razones que han llevado a tomar una decisión.
C.O.2: Dirige el proceso de interacción de grupo con el objeto de integrar a sus miembros y formar equipos, invitándoles a contribuir con sus ideas.
C.O.3: Busca aprender de los demás, reconociendo la contribución dada por su personal o equipo de trabajo.
C.O.4: Defiende la reputación del equipo en la empresa y lucha por obtener tanto el personal, los recursos y la información necesaria para el buen funcionamiento del mismo.
C.O.5: Es un modelo de actuación para los demás.

Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O.3	C.O. 4	C.O.5	**Promedio**
Autoevaluación	6,00	6,00	7,00	7,00	6,00	**6,40**
Supervisor	5,00	5,00	6,00	7,00	6,00	5,80
Supervisado	6,00	5,50	6,00	7,00	6,50	6,20
Par	5,00	7,00	5,50	6,50	6,50	6,10
Todas las Observaciones	**5,50**	**6,00**	**6,00**	**6,83**	**6,33**	
Desviacion Est.	**0,84**	**1,26**	**0,63**	**0,41**	**0,52**	
IDEAL	**7,00**	**6,00**	**6,00**	**7,00**	**7,00**	**6,60**

■ Promedio mas cercano al Ideal

Existen tres promedios por debajo del promedio ideal y dos promedios iguales al promedio ideal.

La desviación estándar más alta es la de la conducta observable numero dos, seguida de la conducta numero uno, indicando diferencias en las opiniones de los evaluadores.

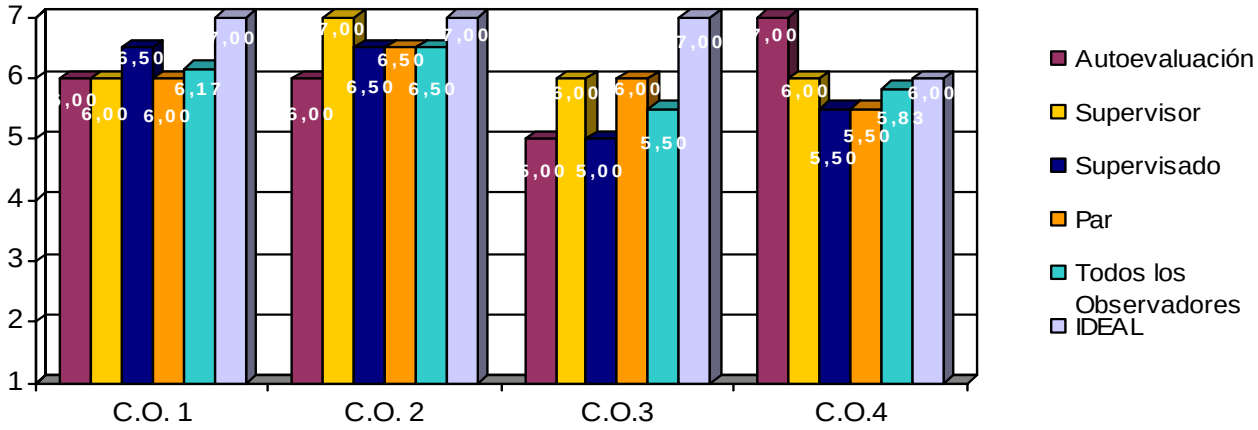
El promedio por observador más cercano al promedio ideal es la autoevaluación.

PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

Comparación de la evaluación 360º aplicada al Gerente de Recursos Humanos con respecto al Perfil Ideal

Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia

Iniciativa



C.O.1: Identifica o reconoce problemas actuales de la organización y los enfrenta de inmediato.
C.O.2: Actúa rápida y decididamente en un momento de crisis.
C.O.3: Se adelanta a los acontecimientos a ocurrir en el corto plazo tomando acciones preventivas y elaborando un plan de contingencia para lograr los objetivos de la organización.
C.O.4: Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo, creando oportunidades y evitando problemas a largo plazo.

Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O.3	C.O.4	**Promedio**
Autoevaluación	6,00	6,00	5,00	7,00	6,00
Supervisor	6,00	7,00	6,00	6,00	**6,25**
Supervisor	6,50	6,50	5,00	5,50	5,88
Par	6,00	6,50	6,00	5,50	6,00
Todos los Observadores	**6,17**	**6,50**	**5,50**	**5,83**	
Desviacion Est.	**0,41**	**0,55**	**1,38**	**0,75**	
IDEAL	**7,00**	**7,00**	**7,00**	**6,00**	**6,75**

Promedio mas cercano al Ideal

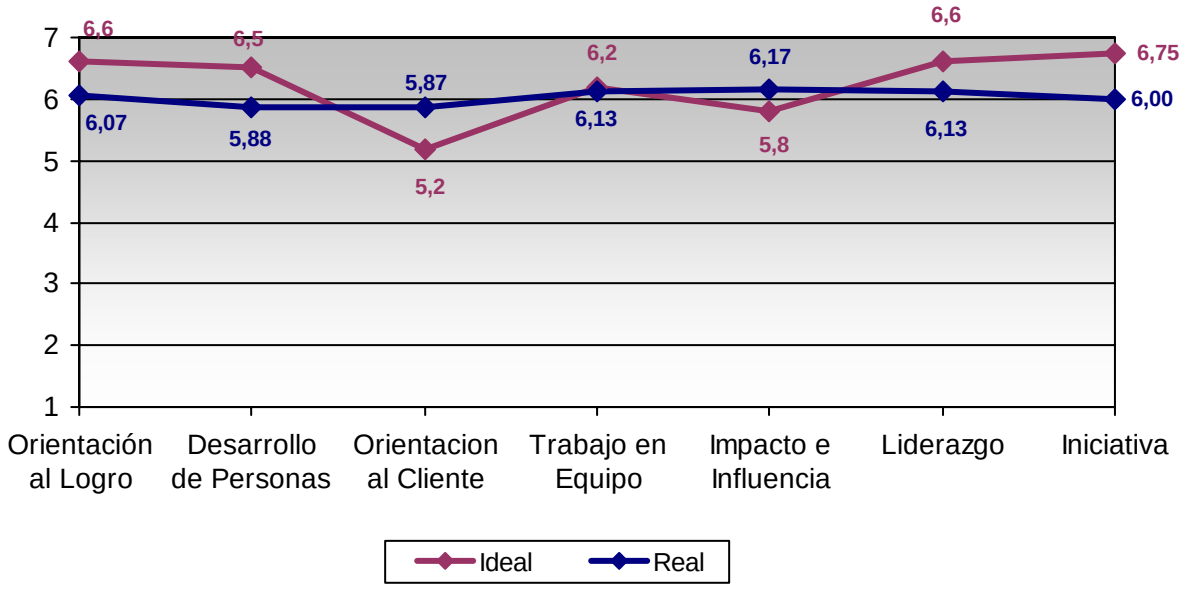
Todos los promedios se encuentran por debajo del promedio ideal.

La desviación estándar más alta es la de la conducta observable numero tres, debido a la diferencia de opiniones entre observadores.

El promedio por observador más cercano al promedio ideal es el del supervisor.

BRECHA ENTRE EL PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Y EL PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

Análisis por Competencia



Todos los Observado	**6,07**	**5,88**	**5,87**	**6,13**	**6,17**	**6,13**	**6,00**
Desviacion Est.	**0,55**	**0,72**	**0,30**	**0,53**	**0,43**	**0,33**	**0,57**
IDEAL	**6,60**	**6,50**	**5,20**	**6,20**	**5,80**	**6,60**	**6,75**

Podemos notar que la diferencia entre el perfil real y el perfil ideal no es tan acentuada.

Existen cuatro competencias que están ubicadas por debajo del perfil ideal, siendo la brecha más notoria la de la competencia desarrollo de personas.

La competencia orientación hacia el cliente y la competencia Impacto e Influencia se encuentran por arriba del perfil ideal deseado por la Alta Gerencia de la organización, siendo la brecha más notoria en este caso, la perteneciente a la conducta orientación al cliente.

Solo una competencia se acerca de manera significativa al perfil ideal, que es la llamada trabajo en equipo.

Es importante resaltar que en general no existen diferencias tan amplias entre el perfil real y el perfil ideal. De igual manera las desviaciones estándar son bajas para todas las competencias, indicando de esta manera, que existen coincidencias entre las evaluaciones de los diferentes observadores.