

# PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

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

### Análisis por Competencia

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

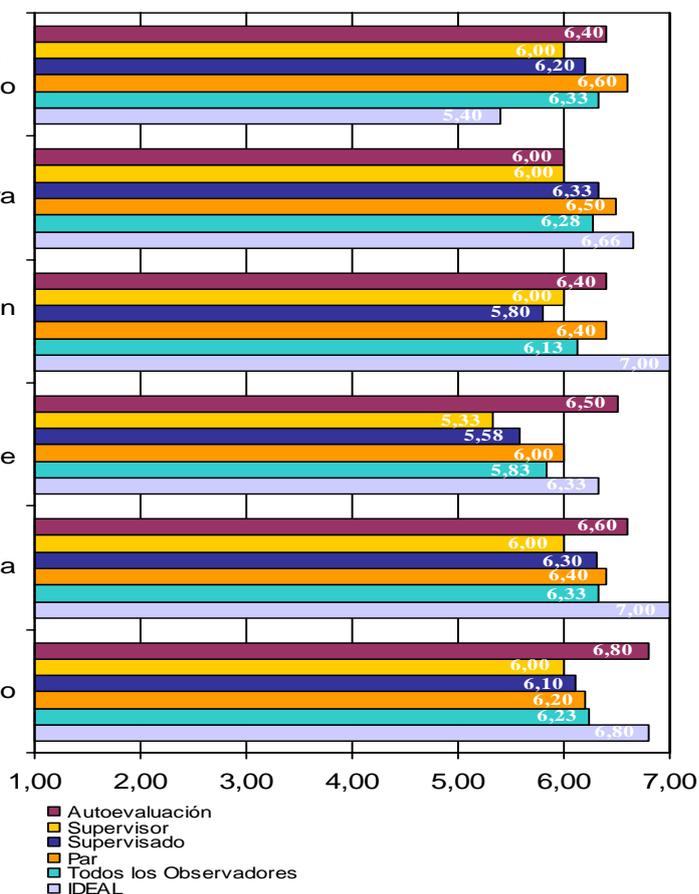
Iniciativa  
Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no solo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades

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

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

Autoconfianza  
Es el convencimiento de que se es capaz de realizar un buen trabajo, cumplir con la misión encomendada y escoger el enfoque adecuado para superar problemas

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



### Promedios y Desviación Estándar

	Liderazgo	Autoconfianza	Orientación hacia el Cliente	Trabajo en Equipo	Iniciativa	Orientación hacia el Logro
Autoevaluación	6,80	6,60	6,50	6,40	6,00	6,40
Supervisor	6,00	6,00	5,33	6,00	6,00	6,00
Supervisado	6,10	6,30	5,58	5,80	6,33	6,20
Par	6,20	6,40	6,00	6,40	6,50	6,60
<b>Todos los Observadores</b>	<b>6,23</b>	<b>6,33</b>	<b>5,83</b>	<b>6,13</b>	<b>6,28</b>	<b>6,33</b>
<b>Desviación Est.</b>	<b>0,43</b>	<b>0,30</b>	<b>0,83</b>	<b>0,60</b>	<b>0,25</b>	<b>0,35</b>
<b>IDEAL</b>	<b>6,80</b>	<b>7,00</b>	<b>6,33</b>	<b>7,00</b>	<b>6,66</b>	<b>5,40</b>

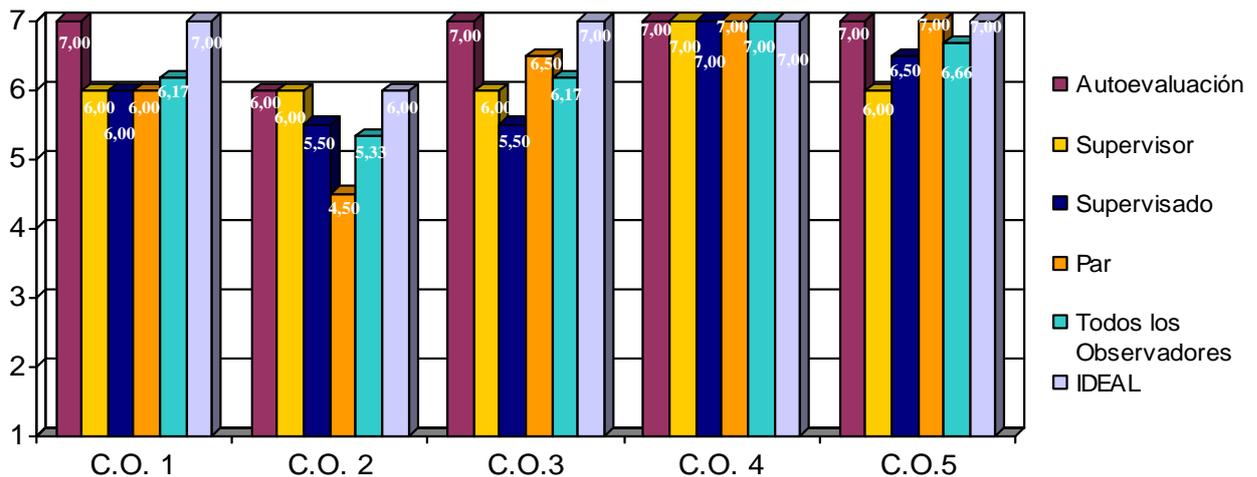
El promedio de todos los observadores presenta diferencias significativas con relación al promedio ideal.

Las desviaciones estándar en todos los casos son bajas, indicando que los promedios representan realmente la opinión de los observadores y coherencia entre evaluaciones.

## PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

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

#### Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia Liderazgo



#### C.O.: Conducta Observable

**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	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	<b>6,80</b>
Supervisor	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,20
Supervisado	6,00	5,50	5,50	7,00	6,50	6,10
Par	6,00	4,50	6,50	7,00	7,00	6,20
<b>Todos los Observadores</b>	<b>6,17</b>	<b>5,33</b>	<b>6,17</b>	<b>7,00</b>	<b>6,67</b>	
<b>Desviacion Est.</b>	<b>0,75</b>	<b>1,21</b>	<b>1,17</b>	<b>0,00</b>	<b>0,52</b>	
<b>IDEAL</b>	<b>7,00</b>	<b>6,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>6,80</b>

■ Promedio mas cercano al Ideal

En esta competencia, el promedio de todos los observadores se encuentra por debajo del promedio ideal excepto, en la conducta observable numero cuatro, donde el promedio real es igual al promedio ideal.

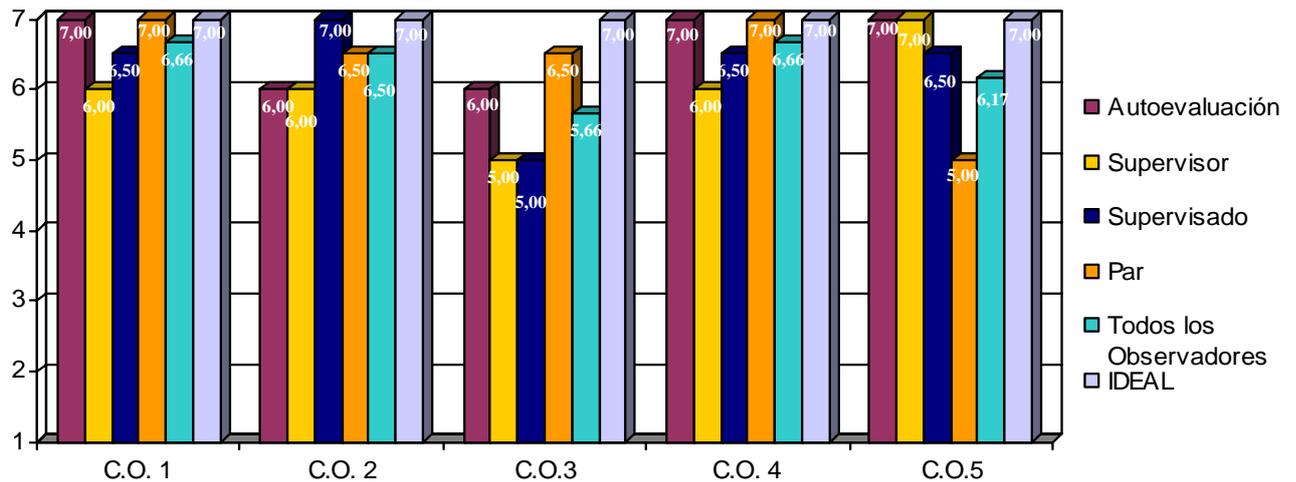
La desviación estándar más alta es la de la segunda conducta observable, debido a la opinión de los pares.

El promedio de la autoevaluación y el promedio ideal son iguales.

## PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

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

Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia  
**Autoconfianza**



### C.O.: Conducta Observable

**C.O.1:** Muestra seguridad en si mismo y trabaja sin requerir supervisión.

**C.O.2:** Toma decisiones con autonomía, consultando solo cuando es necesario.

**C.O.3:** Admite sus fortalezas y limitaciones.

**C.O.4:** Acepta retos y los aborda con la convicción de que los alcanzara.

**C.O.5:** Se ofrece para abordar situaciones especialmente retadoras.

### 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	7,00	<b>6,60</b>
Supervisor	6,00	6,00	5,00	6,00	7,00	6,00
Supervisado	6,50	7,00	5,00	6,50	6,50	6,30
Par	7,00	6,50	6,50	7,00	5,00	6,40
<b>Todos los Observadores</b>	<b>6,67</b>	<b>6,50</b>	<b>5,67</b>	<b>6,67</b>	<b>6,17</b>	
<b>Desviacion Est.</b>	<b>0,52</b>	<b>0,55</b>	<b>1,03</b>	<b>0,52</b>	<b>1,60</b>	
<b>IDEAL</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>

■ Promedio mas cercano al Ideal

En la competencia autoconfianza podemos observar, que los promedios de todos los observadores, se encuentran por debajo del nivel ideal.

Las desviaciones estándar más altas son las pertenecientes a las conductas observables tres y cuatro, lo que indica que las opiniones no son coherentes entre sí.

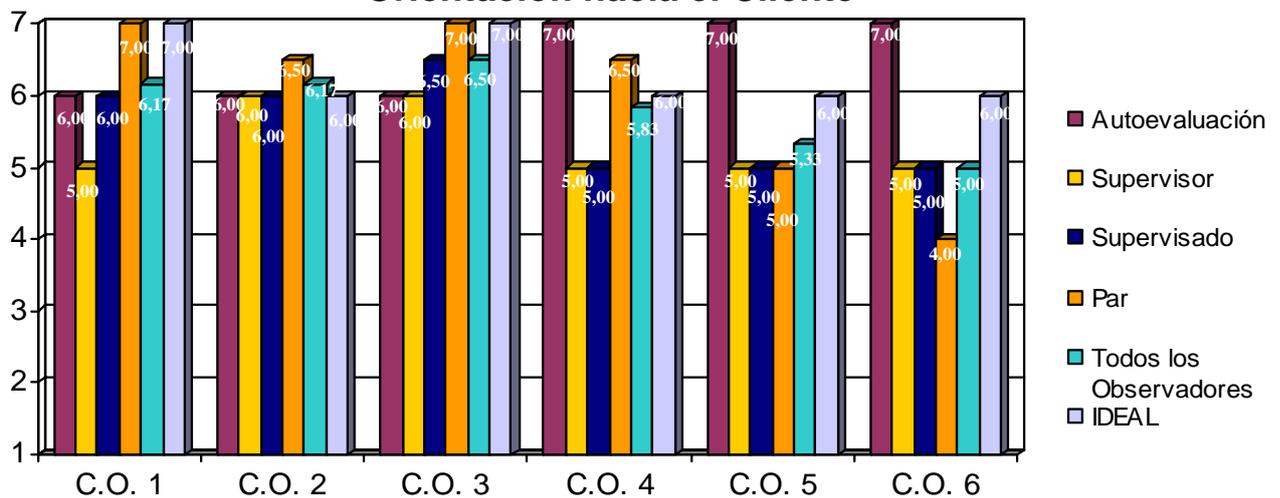
La autoevaluación, presenta el promedio más cercano al promedio ideal.

## PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

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

#### Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia

#### Orientación hacia el Cliente



#### C.O.: Conducta Observable

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.

C.O.6: Busca obtener beneficios a largo plazo para el cliente

#### Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O. 3	C.O. 4	C.O. 5	C.O.6	Promedio
Autoevaluación	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,50
Supervisor	5,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,33
Supervisado	6,00	6,00	6,50	5,00	5,00	5,00	5,58
Par	7,00	6,50	7,00	6,50	5,00	4,00	6,00
<b>Todos los Observadores</b>	<b>6,17</b>	<b>6,17</b>	<b>6,50</b>	<b>5,83</b>	<b>5,33</b>	<b>5,00</b>	
Desviación Est.	0,98	0,75	0,55	1,60	1,63	1,41	
IDEAL	7,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,33

■ Promedio mas cercano al Ideal

Podemos observar que los promedios de todos los observadores se encuentran por debajo del promedio ideal, exceptuando la conducta observable numero dos que se encuentra por encima.

Las desviaciones estándar, pertenecientes a las tres primeras conductas observables son muy bajas, en comparación con las tres conductas restantes, esto nos indica que existe mayor coherencia en las evaluaciones pertenecientes a las tres primeras conductas.

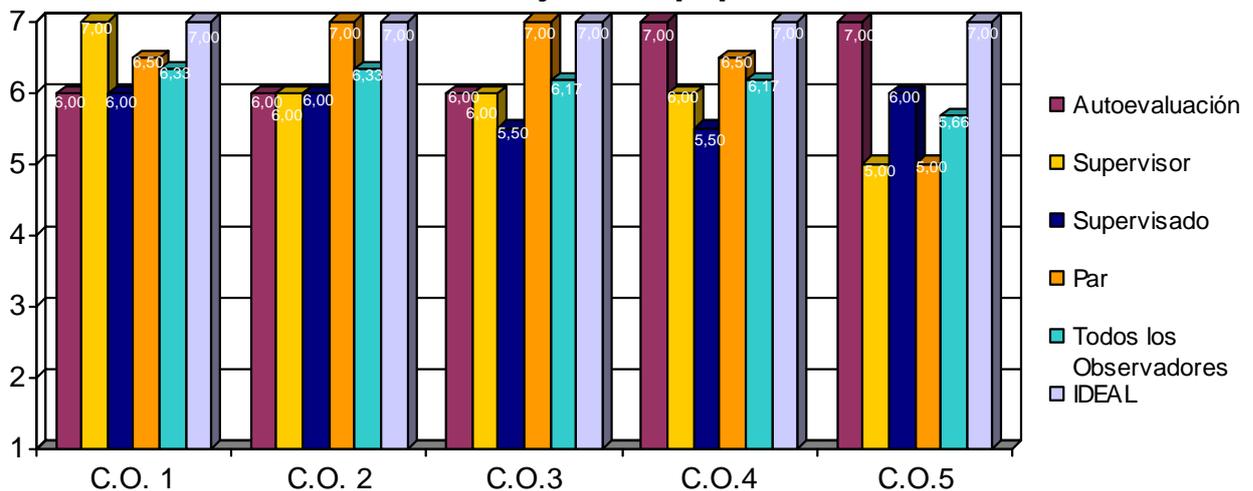
El promedio por evaluador más cercano al promedio ideal es el de los pares.

# PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

## Comparación de la evaluación 360° 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	6,00	6,00	7,00	7,00	<b>6,40</b>
Supervisor	7,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00
Supervisado	6,00	6,00	5,50	5,50	6,00	5,80
Par	6,50	7,00	7,00	6,50	5,00	<b>6,40</b>
Todos los Observadores	<b>6,33</b>	<b>6,33</b>	<b>6,17</b>	<b>6,17</b>	<b>5,67</b>	
Desviación Est.	<b>0,52</b>	<b>0,52</b>	<b>1,17</b>	<b>1,17</b>	<b>1,63</b>	
IDEAL	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>

■ Promedio mas cercano al Ideal

El promedio de todos los observadores para cada conducta observable se encuentra por debajo del promedio ideal siendo esta la máxima puntuación.

Las desviaciones estándar más bajas pertenecen a las conductas observables uno y dos, lo que indica que los datos son mucho más coherentes entre sí, que en el resto de las conductas observables.

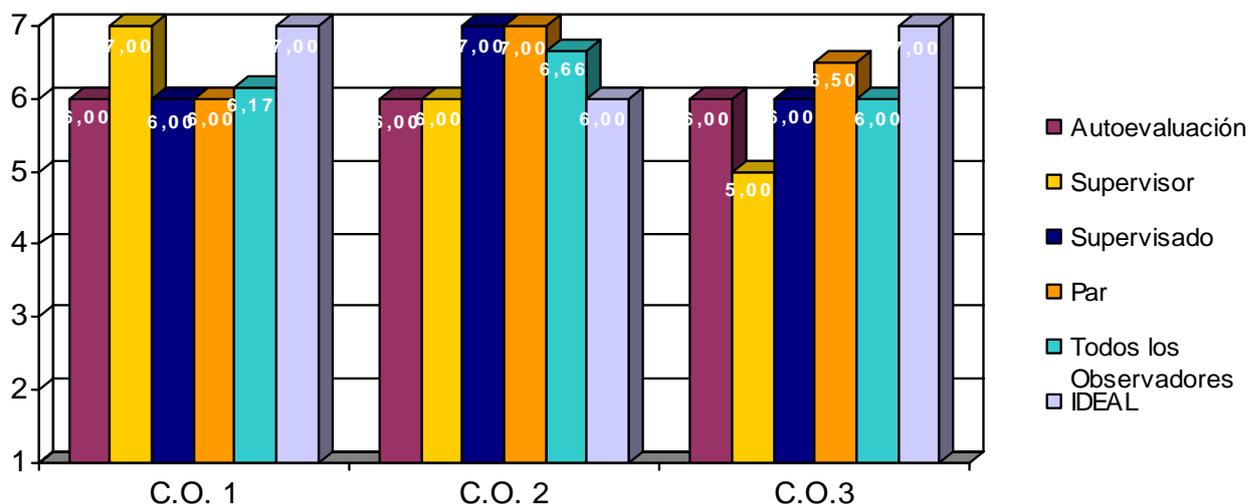
Los promedios por evaluador más cercanos al ideal son la autoevaluación y el de los pares.

## PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

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

#### Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia

#### Iniciativa



#### C.O.. Conducta Observable:

**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 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	Promedio
Autoevaluación	6,00	6,00	6,00	6,00
Supervisor	7,00	6,00	5,00	6,00
Supervisado	6,00	7,00	6,00	6,33
Par	6,00	7,00	6,50	<b>6,50</b>
<b>Todos los Observadores</b>	<b>6,17</b>	<b>6,67</b>	<b>6,00</b>	
<b>Desviacion Est.</b>	<b>0,75</b>	<b>0,52</b>	<b>0,63</b>	
<b>IDEAL</b>	<b>7,00</b>	<b>6,00</b>	<b>7,00</b>	<b>6,67</b>

■ Promedio por evaluador mas cercano al Ideal

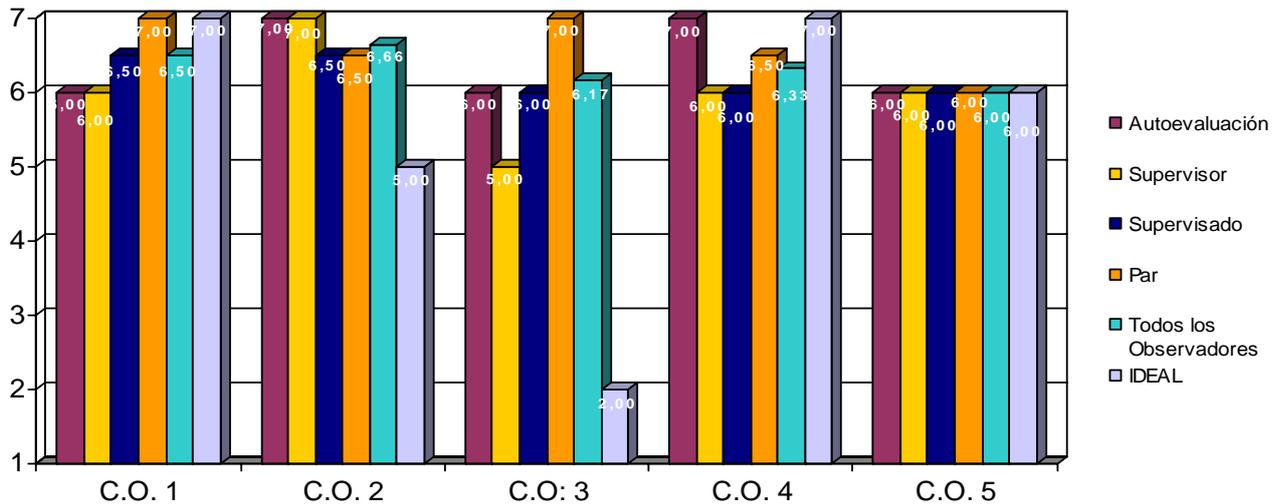
Podemos resaltar que el promedio de la tercera conducta observable, se encuentra por debajo del promedio ideal, y representa una diferencia significativa en comparación con las demás.

Es importante señalar que las desviaciones estándar en todas las conductas observables son bajas, expresando de esta manera que existe coherencia entre las diferentes evaluaciones. El promedio por evaluador más cercano al ideal es el de los pares.

# PERFIL DE COMPETENCIAS REAL Vs. PERFIL DE COMPETENCIAS IDEAL

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

### Análisis por Conducta Observable de acuerdo a la Competencia Orientación al 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	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	6,40
Supervisor	6,00	7,00	5,00	6,00	6,00	<b>6,00</b>
Supervisado	6,50	6,50	6,00	6,00	6,00	6,20
Par	7,00	6,50	7,00	6,50	6,00	6,60
<b>Todos los Observadores</b>	<b>6,50</b>	<b>6,67</b>	<b>6,17</b>	<b>6,33</b>	<b>6,00</b>	
<b>Desviación Est.</b>	<b>0,55</b>	<b>0,52</b>	<b>0,75</b>	<b>0,52</b>	<b>0,63</b>	
<b>IDEAL</b>	<b>7,00</b>	<b>5,00</b>	<b>2,00</b>	<b>7,00</b>	<b>6,00</b>	<b>5,40</b>

#### ■ Promedio por evaluador mas cercano al Ideal

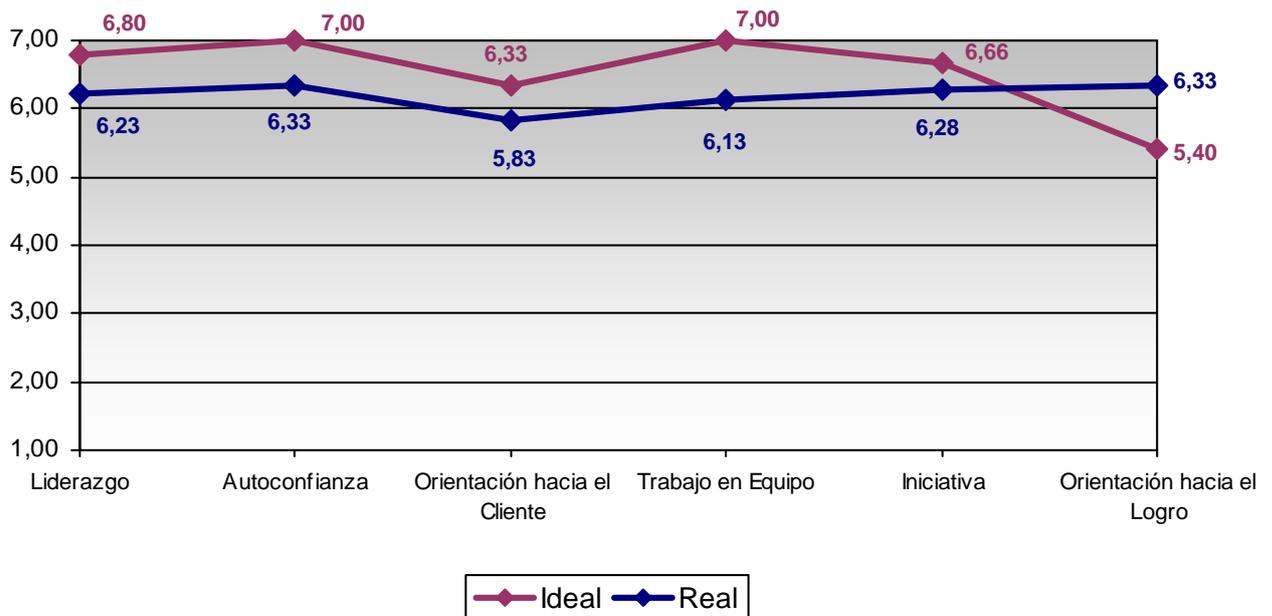
El promedio de todos los observadores, la conducta numero tres se encuentra por encima del ideal, y esto es debido al nivel de exigencia presentado por la organización y el nivel real del evaluado.

El promedio de la conducta observable numero cinco, coincide con el promedio ideal, presentando además una desviación estándar muy baja, lo que garantiza un promedio representativo de la realidad. En general las desviaciones estándar son bajas, indicando de esta manera coherencia en los datos.

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

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

### Análisis por Competencia



<b>Todos los Observadores</b>	<b>6,23</b>	<b>6,33</b>	<b>5,83</b>	<b>6,13</b>	<b>6,28</b>	<b>6,33</b>
<b>Desviacion Est.</b>	<b>0,43</b>	<b>0,30</b>	<b>0,83</b>	<b>0,60</b>	<b>0,25</b>	<b>0,35</b>
<b>IDEAL</b>	<b>6,8</b>	<b>7</b>	<b>6,33</b>	<b>7</b>	<b>6,66</b>	<b>5,4</b>

En este caso cinco competencias se encuentran por debajo del perfil ideal. La brecha más notable por debajo del perfil ideal es la existente en la competencia trabajo en equipo. Solo la competencia orientación al logro se encuentra por arriba del perfil ideal.

En general las desviaciones estándar son bajas, indicando que los promedios representan realmente la opinión de los observadores.