

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

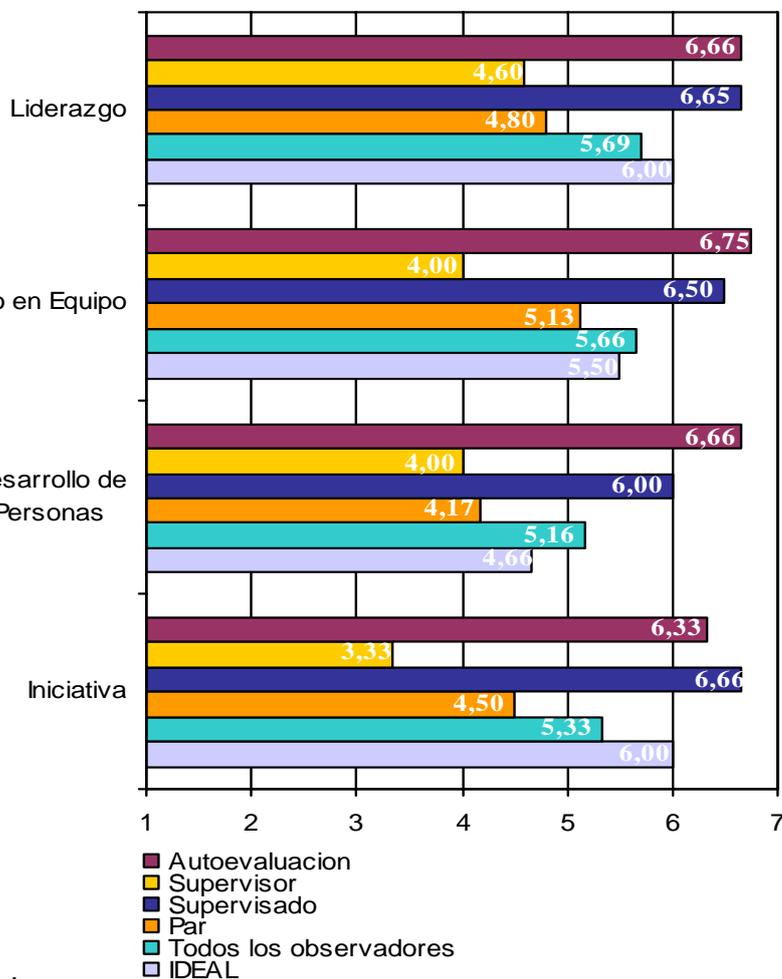
Análisis por Competencia

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

Trabajo en Equipo
Implica trabajar en colaboración con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos, como opuesto a hacerlo en forma individual o competitiva.

Desarrollo de Personas
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.

Iniciativa
Es la predisposición a actuar de forma productiva 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 o soluciones de problemas.



Promedios y Desviación Estándar

	Iniciativa	Desarrollo de Personas	Trabajo en Equipo	Liderazgo
Autoevaluación	6,33	6,66	6,75	6,66
Supervisor	3,33	4,00	4,00	4,60
Supervisado	6,66	6,00	6,50	6,65
Par	4,50	4,17	5,13	4,80
Todos los Observadores	5,33	5,16	5,67	5,69
Desviación Esta.	1,44	1,36	1,13	1,12
IDEAL	6,00	4,66	5,50	6,00

Podemos observar, que no existen diferencias significativas entre el promedio de los observadores y el promedio Ideal.

Las desviaciones estándar para cada competencia, son muy altas, indicando que no existe coherencia entre las opiniones de cada observador y esto hace que el promedio real sea poco representativo.

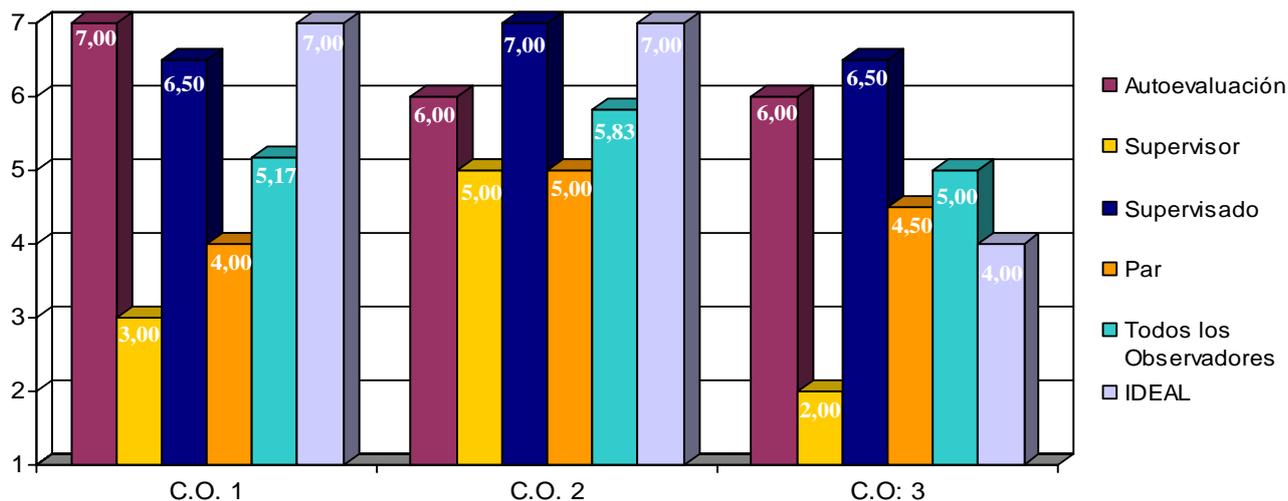
Es importante resaltar que la autoevaluación para todas las competencias siempre tuvo el puntaje mas alto en relación al perfil ideal y la evaluación de supervisor el puntaje mas bajo con relación al ideal.

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

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 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.

Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O. 3	Promedio
Autoevaluación	7,00	6,00	6,00	6,33
Supervisor	3,00	5,00	2,00	3,33
Supervisado	6,66	7,00	6,50	6,67
Par	4,50	5,00	4,50	4,50
Todos los Observadores	5,17	5,83	5,00	
Desviación Esta.	1,83	0,98	1,79	
IDEAL	7,00	7,00	4,00	6,00

■ Promedio mas cercano al Ideal

En la competencia iniciativa, existen diferencias importantes entre el promedio de los Observadores y el promedio ideal, específicamente en las conductas observables uno y dos que se encuentran por debajo del promedio ideal.

Las desviaciones estándar son altas, lo que indica que no hay coherencia entre los datos, situación que puede observarse entre las evaluaciones realizadas por los supervisados y las realizadas por el supervisor.

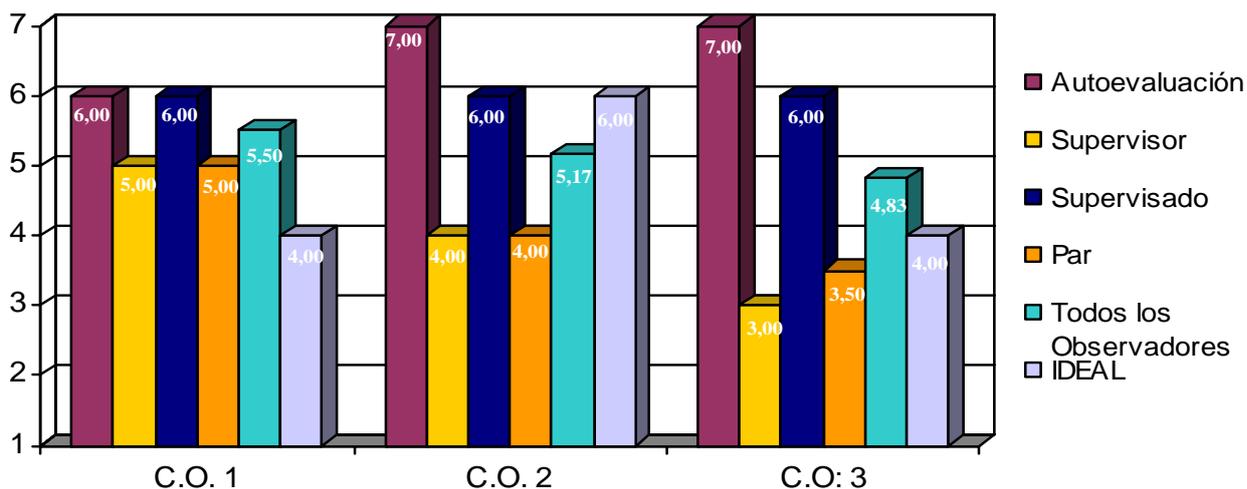
El promedio por evaluador que más se acerca al promedio ideal es la autoevaluación.

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

Desarrollo de Personas



C.O: Conducta Observable

C.O.1: Hace comentarios positivos sobre las habilidades o potencial de los demás incluso en los casos mas difíciles.

C.O.2: Identifica las fortalezas y áreas de mejora del personal a su cargo y da retroalimentación, en términos de comportamientos concretos y descriptivos.

C.O.3: 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	Promedio
Autoevaluación	6,00	7,00	7,00	6,67
Supervisor	5,00	4,00	3,00	4,00
Supervisado	6,00	6,00	6,00	6,00
Par	5,00	4,00	3,50	4,17
Todos los Observadores	5,50	5,17	4,83	
Desviacion Esta.	1,05	1,47	1,83	
IDEAL	4,00	6,00	4,00	4,66

■ Promedio mas cercano al Ideal

En la competencia desarrollo de personas, el promedio de los observadores se encuentra por encima del promedio ideal en las conductas observables uno y tres.

Las conductas observables dos y tres, son las que presentan las desviaciones más altas, debido a la diferencia de opiniones entre observadores.

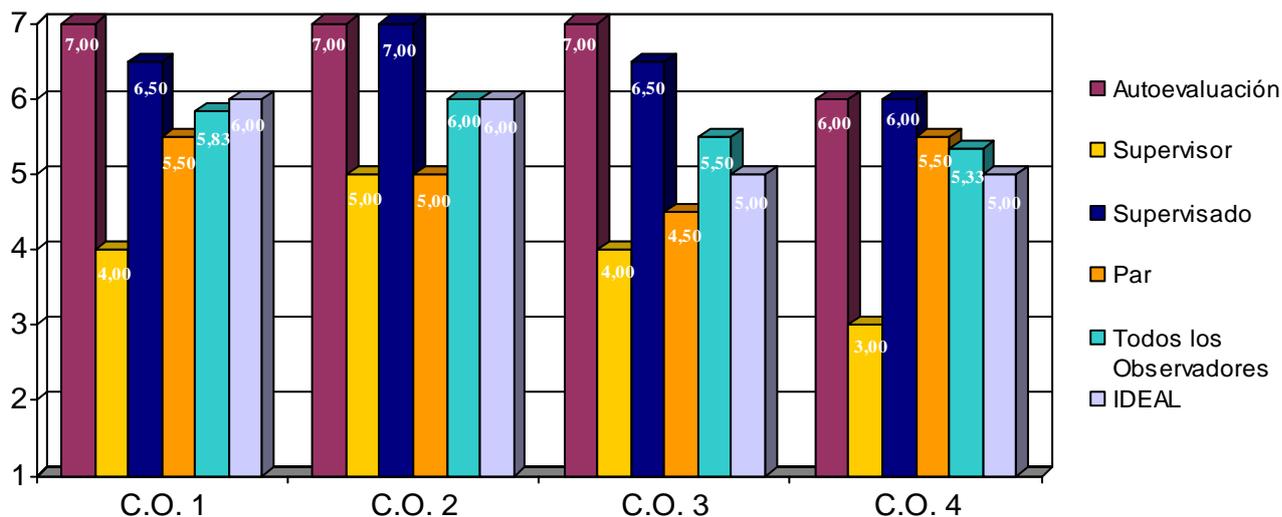
El promedio por observador que más se acerca al promedio ideal es el de los pares.

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.: Conducta Observable

C.O.1: Ofrece ideas o información relevante al equipo.

C.O.2: Expresa expectativas positivas sobre el equipo.

C.O.3: Anima y motiva a las personas, haciendoles sentirse importantes como miembros del equipo.

C.O.4: 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	Promedio
Autoevaluación	7,00	7,00	7,00	6,00	6,75
Supervisor	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00
Supervisado	6,50	7,00	6,50	6,00	6,50
Par	5,50	5,00	4,50	5,50	5,13
Todos los observadores	5,83	6,00	5,50	5,33	
Desviacion Esta.	1,17	1,10	1,38	1,21	
IDEAL	6,00	6,00	5,00	5,00	5,50

■ Promedio mas cercano al Ideal

En la competencia Trabajo en Equipo, no existen diferencias significativas entre los promedios reales y los promedios ideales por conducta observable. Sin embargo las desviaciones estándar en cada conducta, son significativamente altas, debido a la diferencia de opiniones entre la autoevaluación y el supervisor.

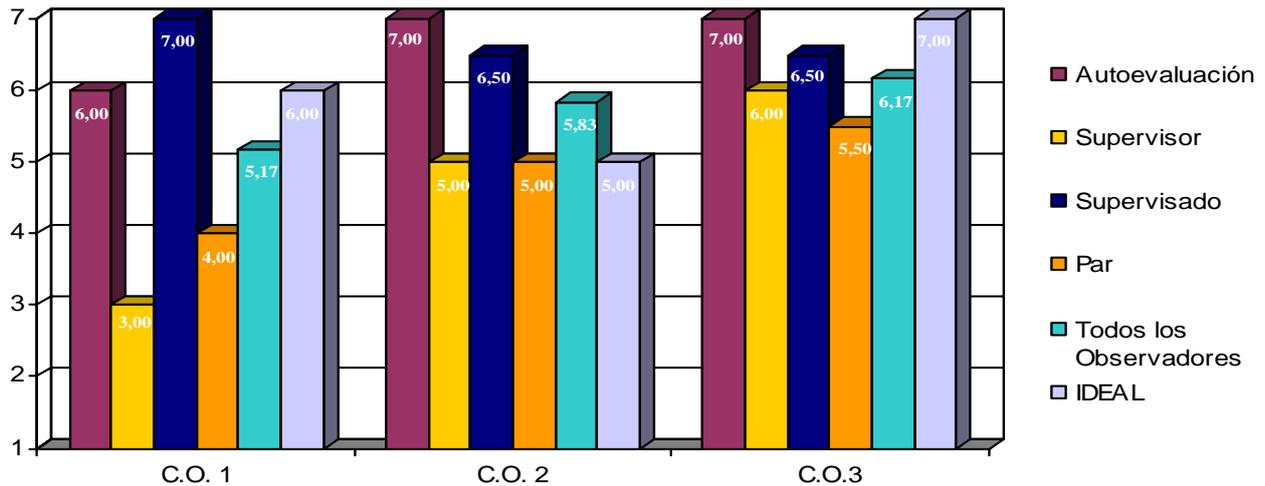
La evaluación más cercana al promedio ideal es la realizada por los pares.

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

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: Busca aprender de los demás, reconociendo la contribución dada por su personal o equipo de trabajo.

C.O.3: 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.

Promedios y Desviación Estándar

	C.O. 1	C.O. 2	C.O.3	Promedio
Autoevaluación	6,00	7,00	7,00	6,67
Supervisor	3,00	5,00	6,00	4,67
Supervisado	7,00	6,50	6,50	6,67
Par	4,00	5,00	5,50	4,83
Todos los Observadores	5,17	5,83	6,17	
Desviación Estan.	1,83	0,98	0,75	
IDEAL	6,00	5,00	7,00	6,00

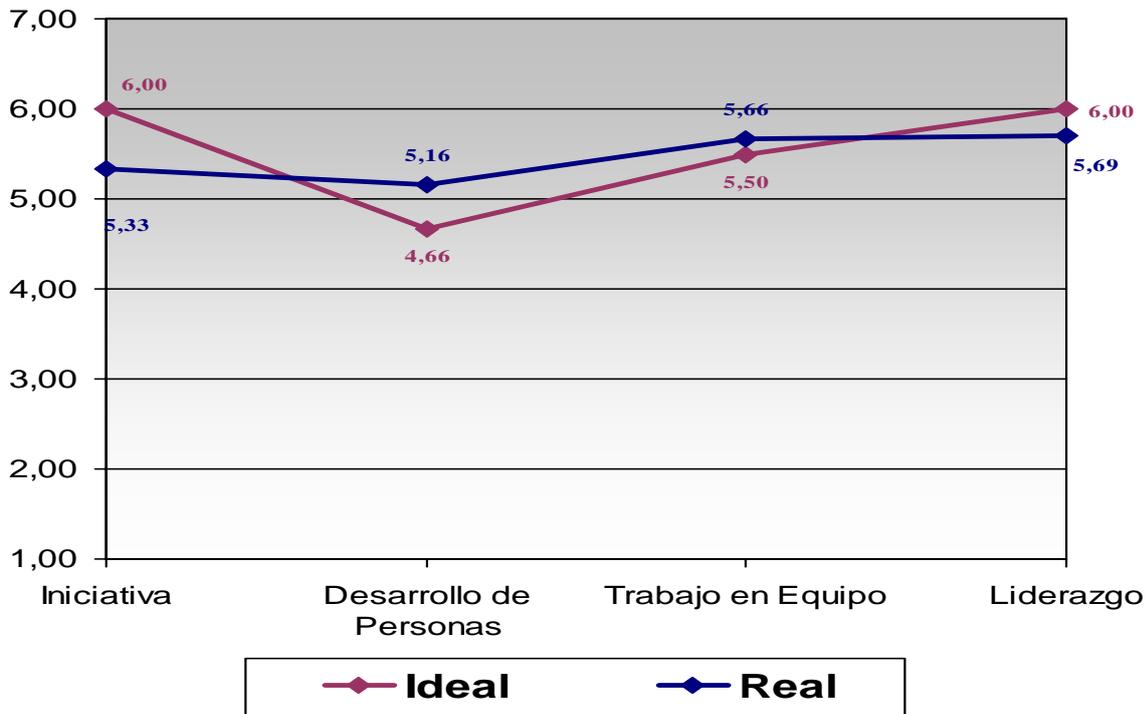
■ Promedio mas cercano al Ideal

El promedio de la primera conducta observable se encuentra por debajo del promedio ideal. A la vez la desviación estándar más alta es la de esta conducta, indicando la existencia de diferentes opiniones entre observadores. Las demás conductas observables, presentan una desviación estándar baja y por lo tanto unos promedios más representativos de la realidad.

La autoevaluación y los supervisados presentan el promedio más cercano al promedio ideal.

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

Análisis por Competencia



Promedios y Desviación Estándar

Todos los Observadores	5,33	5,16	5,67	5,69
Desviacion Estandar	1,44	1,36	1,13	1,12
IDEAL	6,00	4,66	5,50	6,00

Podemos observar que el perfil Real se encuentra por arriba del Perfil Ideal en dos competencias. La brecha más significativa por encima del promedio ideal, es la que pertenece a la competencia Desarrollo de Personas. En cambio, la competencia Trabajo en Equipo, se acerca más al perfil ideal.

De igual manera, dos competencias, se encuentran por debajo del perfil ideal. Siendo la brecha más notable, la existente en la competencia Iniciativa, seguida de la competencia Liderazgo.

Por ultimo, es importante señalar que la diferencia entre el perfil real y el perfil ideal no es tan amplia. Sin embargo existen desviaciones muy altas, indicando que no existe coherencia entre la opinión de los observadores, afectando de esta manera la representatividad del promedio.