



FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA

TÍTULO DEL PROYECTO FINAL

**EVALUACIÓN DE LA ASIGNACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE ROLES DE LOS
MIEMBROS DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DEL PROYECTO DE
APLICACIÓN PROFESIONAL "APP PARA CONCIENCIAR A NIÑOS DE 5 A 7
AÑOS SOBRE LA CONVIVENCIA RESPONSABLE CON ANIMALES DE FAMILIA:
GÜEYITAS".**

Para optar al grado de:

Ingeniera en Gestión de Recursos Humanos

Presentado por:

Estefanía Salmon Alvear

Equipo de Asesores:

Anyelina Veloz

Andrés Nader

GUAYAQUIL, ECUADOR

16-11-16

Índice

Resumen	3
1. Introducción.....	4
2. Glosario de conceptos teóricos y técnicos.....	5
3. Detalles del Proyecto.....	6
3.1 Objetivo General de Investigación.....	7
3.2 Objetivos Específicos de Investigación	8
3.3 Objetivo general del proyecto	8
3.4 Objetivos específicos del proyecto	8
4. Resultados del Proyecto	9
4.1 Conclusiones de Investigación	9
5. Evaluación Personal: Evaluación de la asignación y cumplimiento de roles de los miembros del equipo interdisciplinario del Proyecto de Aplicación Profesional “APP para concienciar a niños de 5 a 7 años sobre la Convivencia Responsable con Animales de Familia: Güeyitas”	12
5.1 Diseño Metodológico	12
5.1.1 Objetivo General de Investigación.....	12
5.1.2 Objetivos Específicos de Investigación	12
5.1.3 Tipo de Estudio y Enfoque.....	13
5.1.4 Unidad de análisis, justificación, y descripción	13
5.2 Técnicas.....	14
5.2.1 Entrevistas	14
5.2.2 Rúbrica de Evaluación.....	14
6. Resultados.....	17
7. Conclusiones	20
8. Recomendaciones.....	23
9. Reflexión Personal.....	24
10. Bibliografía.....	27
10.1 Referencias Bibliográficas	27
ANEXOS.....	28

Resumen

La idea de desarrollar Güeyitas nació ante la ausencia de herramientas en nuestro medio, que eduquen acerca del buen trato que se debe tener con los animales de compañía. Nos embarcamos en una exhaustiva investigación, donde conversamos con fundaciones, psicopedagogos, veterinarios, padres de familia, niños, e inclusive con el reconocido activista español Leonardo Anselmi. Luego de ese largo proceso, decidimos crear un juego móvil en pro de la convivencia responsable con los animales, específicamente con la fauna urbana. Una aplicación educativa dirigida a niños, para así trabajar desde las bases de nuestra sociedad.

En este documento se detalla el proceso de Evaluación de Desempeño que se realiza las integrantes del grupo interdisciplinario Güeyitas: Paola Peralta, Valentina Donoso, Adriana González, y Natali Flores. Se practicó una evaluación por competencias, la cual tiene como principal objetivo ser una herramienta de ayuda para la persona evaluada, ya que permite identificar competencias específicas que necesitan ser trabajadas, para que ese modo sean mejores profesionales, y que esas habilidades al final del día se vean reflejadas en su trabajo. Es necesario que los evaluados tengan la concepción de otra persona sobre su desempeño, pues la imagen que ellos creen proyectar no es necesariamente la misma imagen con la que te percibe el resto.

1. Introducción

Nuestra investigación a expertos y padres nos arrojó que la explicación detrás del por qué de la mayoría de los casos de maltrato animal que se dan en nuestra ciudad, es el desconocimiento de los ciudadanos sobre cómo los debe cuidar correctamente, sus prohibiciones y obligaciones, incluso algunos mitos en torno a las mascotas.

Por consiguiente, Güeyitas tiene el objetivo enseñar sobre el buen trato y cuidados básicos que debemos tener con nuestros animalitos, así como algunas de las principales leyes de protección animal existentes. Y sin duda un videojuego es el medio idóneo para llegar a los niños, ya que desde temprana edad la tecnología es parte activa de su vida, por lo que se encuentran muy familiarizados con la misma.

Nuestro juego busca contribuir a los esfuerzos existentes, tratando de disminuir el maltrato animal en nuestra ciudad, problemática que se encuentra vigente hace algunos años. Y de este modo Güeyitas se ha convertido en el pionero de los videojuegos de cuidado animal del país, representando así una nueva forma de educación interactiva.

El proyecto es un trabajo que cumple con la metodología de Design Thinking. La misma, requiere de un efectivo trabajo en equipo que asegure el éxito de las metas establecidas y del proyecto como tal.

Es vital que se evalúe dentro de un equipo el cumplimiento de los roles, con miras a detectar necesidades de mejora y desarrollo en cada uno de sus integrantes. Por lo que el presente documento tiene como objetivo evaluar el desempeño de las integrantes del equipo interdisciplinario del Proyecto de Aplicación Profesional “Güeyitas”.

2. Glosario de conceptos teóricos y técnicos

Actitud: Disposición de ánimo que se manifiesta, usualmente, a través de un comportamiento.

Equipo: Grupo de personas organizado. Puede estar integrado por personas de una misma área o sector, o ser interáreas.

Evaluación de desempeño: Análisis de la actuación de un colaborador en un período de tiempo.

Comportamiento observable: Aquel comportamiento que puede ser visto (acción física) u oído (en un discurso).

Competencias: Características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso.

3. Detalles del Proyecto

Güeyitas pertenece al programa de vinculación de responsabilidad social, comunicación, sociedad y desarrollo, de la Universidad Casa Grande. Dentro de este proyecto se identificaron cuatro pilares fundamentales para la realización de Güeyitas:

Universidad Casa Grande: Por brindarnos la ayuda de profesionales quienes nos guiaron durante este camino, Anyelina Veloz (Guía de Tesis), Andrés Nader (Asesor de Tesis), Paola Peralta (Estudiante de Recursos Humanos), Adriana González (Estudiante de Comunicación Social con mención en Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional), Valentina Donoso (Estudiante de Diseño Gráfico y Comunicación Visual), Natali Flores (Estudiante de Educación Inicial con mención en Educación Especial).

M.I. Municipalidad de Guayaquil: Institución que brinda su auspicio a nuestro videojuego, y al concejal Josué Sánchez, por todo el apoyo que nos brindó en este proceso.

Rescate Animal, Trato Ético con los Animales: Principales fundaciones de la ciudad quienes nos brindaron su aval.

Leonardo Anselmi Presidente de la Federación para la Protección y Defensa del Animal en la Comunidad Valenciana: Nos proporcionó de valiosa información que aportó en gran medida a la construcción de Güeyitas.

La realización de este proyecto tuvo un costo total de \$4.000; en donde se incluyen gastos de programación del videojuego, diseñadores extras, tema musical, la ejecución del evento de lanzamiento, entre otros.

A continuación se muestran los objetivos de investigación y proyecto, tomados de la carpeta grupal del Pregrado de Güeyitas.

3.1 Objetivo General de Investigación

Determinar el contenido idóneo para una aplicación/ videojuego dirigida a niños de 5 a 7 años de la ciudad de Guayaquil, que cree conciencia sobre la convivencia y cuidado responsable con animales de familia.

3.2 Objetivos Específicos de Investigación

- ✓ Explorar las preferencias y actitudes del grupo objetivo frente al cuidado y convivencia con perros y gatos.
- ✓ Conocer los usos y motivaciones que tienen los niños de 5 a 7 años, frente a los dispositivos móviles.
- ✓ Identificar a la competencia directa e indirecta de aplicación/ videojuego.
- ✓ Identificar la plataforma más usada por el grupo objetivo.
- ✓ Conocer la postura de los padres, docentes y especialistas respecto al uso de dispositivos electrónicos como recurso educativo en los niños.
- ✓ Determinar escenarios propicios para la interacción e integración de actividades que impliquen trabajo de aprendizaje conjunto, entre padres e hijos.
- ✓ Conocer la opinión de expertos alrededor de la problemática del maltrato animal y principales sugerencias para el bienestar de los animales de compañía.

3.3 Objetivo general del proyecto

Educar mediante un videojuego a niños guayaquileños de 5 a 7 años, sobre la convivencia responsable con los animales de familia.

3.4 Objetivos específicos del proyecto

- ✓ Contribuir al cambio cultural sobre la convivencia con animales de familia.

- ✓ Generar, a través de juego, una actitud de respeto y trato adecuado hacia los animales de compañía.
- ✓ Que los niños comprendan que el maltrato afecta a los animales física y emocionalmente.
- ✓ Que los niños identifiquen los principales cuidados y atenciones que requieren los animales de compañía.
- ✓ Que los niños demuestren a través de interacción en el juego, con padres o cuidadores, que en ellos se ha generado interés por tratar adecuadamente a los animales de compañía.

4. Resultados del Proyecto

4.1 Conclusiones de Investigación

La profunda investigación que realizamos nos permitió conocer específicamente, algunos aspectos que incidieron de manera importante en nuestro proyecto. Primero, que los niños preferían los juegos de tipo Platformer 2D, lo que nos ayudó a determinar el tipo de juego que realizaríamos. Segundo, que los padres desconocían en cierta medida los cuidados básicos que debían tener con los animalitos, incluso incurrían en algún tipo de maltrato sin haberlo conocido anteriormente como tal.

Del mismo modo, no estaban al tanto de las leyes de protección animal existentes, conocían que se encontraban vigentes pero no habían leído sobre ellas. Es decir, desconocían sobre sus obligaciones y prohibiciones.

Tercero, los veterinarios nos dotaron de información necesaria para el bienestar de las mascotas; información que incluimos a lo largo de los niveles, y que utilizamos para darle a nuestros seguidores “Tips Güeyitas”.

Y cuarto, conversar con el activista español Leonardo Anselmi, nos aportó a mejorar nuestra terminología, lo que nos ayudó a llegar de manera idónea al público en general. Principalmente, las expresiones animales de familia, y convivencia responsable.

Para ejecutar el juego digital contratamos a un programador web que nos ayude con el desarrollo del software para el videojuego, se desarrollaron 3 niveles. La historia de Güeyitas, es protagonizada por Max y su perro adoptado Skippy, quienes luchan juntos por eliminar el maltrato y ayudar a los animalitos que están en peligro. A medida que avancen en los diferentes niveles, conocerán nuevos amigos, y tendrán la oportunidad de educar a algunos villanos para que ya no lastimen más animales.

Nuestro proyecto generó desde un inicio una inmensa expectativa en los ciudadanos. Tuvimos una cobertura mediática de gran relevancia, apareciendo así en los principales medios televisivos, escritos, y radiales del país. Inclusive un portal web de noticias de la ciudad de Venezuela hizo una noticia sobre la aplicación. Asimismo conseguimos el aval de TEA, Rescate Animal; y el auspicio de la M.I. Municipalidad de Guayaquil. Específicamente articulando el videojuego con la Ordenanza de Apoyo a la Protección Integral de los Animales de Compañía.

Un aspecto a destacar, fue el hecho de haber logrado unir en un mismo proyecto a estas dos fundaciones antes mencionadas, y al Municipio. Independiente de la relación existente entre estos, fue alentador ver esta unión de lucha por igualdad de ideales entre todos. En este caso, luchar por defender el Bienestar Animal.

El evento de lanzamiento contó con la presencia de un significativo número de niños de entre 5 a 7 años, y con la asistencia de instituciones de defensa animal. Los niños además de divertirse con las distintas actividades que teníamos preparadas para ellos, tuvieron la oportunidad de jugar Güeyitas, y gustaron mucho del juego. Se encuentra disponible tanto para sistemas Android, como iOS.

5. Evaluación Personal: Evaluación de la asignación y cumplimiento de roles de los miembros del equipo interdisciplinario del Proyecto de Aplicación Profesional “APP para concienciar a niños de 5 a 7 años sobre la Convivencia Responsable con Animales de Familia: Güeyitas”

5.1 Diseño Metodológico

5.1.1 Objetivo General de Investigación

Evaluar la asignación y cumplimiento de roles de los miembros del equipo interdisciplinario del Proyecto de Aplicación Profesional “App para concienciar a niños de 5 a 7 años sobre la convivencia responsable con animales de familia: Güeyitas”.

5.1.2 Objetivos Específicos de Investigación

- ✓ Analizar la viabilidad de la evaluación de competencias en los individuos como método para evaluar su desempeño.
 - ✓ Determinar las competencias requeridas para un buen trabajo en equipo y para la consecución de objetivos grupales.
 - ✓ Diseñar y aplicar la herramienta idónea de evaluación de desempeño de las participantes del equipo interdisciplinario del Proyecto de Aplicación Profesional Güeyitas.
 - ✓ Establecer el perfil de competencias de las participantes del equipo interdisciplinario del Proyecto de Aplicación Profesional Güeyitas.
- Consultar a expertos en Recursos Humanos sobre la fiabilidad de la rúbrica de evaluación de competencias diseñada.

5.1.3 Tipo de Estudio y Enfoque

El enfoque utilizado en esta investigación es el cualitativo, pude conocer sobre la propia apreciación que tuvieron las integrantes del equipo, en base a su desempeño durante todo el proceso. Así mismo, analizar la percepción de los profesionales expertos en Recursos Humanos consultados, acerca de la rúbrica de evaluación aplicada.

5.1.4 Unidad de análisis, justificación, y descripción

Participantes del equipo interdisciplinario del Proyecto de Aplicación Profesional Güeyitas. Alumnas de las carreras de Recursos Humanos; Comunicación Social con mención en Relaciones Públicas; Diseño Gráfico y Comunicación Visual; y Educación Inicial.

Profesionales de Recursos Humanos: Eduardo Mallarino Rendón – Gerente Apoderado de la Unidad Cash Solutions/ Formador de equipos de alto rendimiento, G4S Secure Solutions; Phyllis Zurita – Gerente de Recursos Humanos, Diario El Universo; Erika Taranto – Coordinadora de Postgrados, Universidad Casa Grande; Denisse Álvarez – Profesora a tiempo completo carrera de Recursos Humanos, Universidad Casa Grande; Ivanna Von Schoettler – Trainee de Reclutamiento y Comunicaciones, Colgate Palmolive del Ecuador; Oscar Navarrete, Profesor a tiempo completo carrera de Recursos Humanos, Universidad Casa Grande

Unidad de Análisis	Técnica	Herramientas	Características
Miembros del equipo Güeyitas	Cualitativa	Rúbrica de evaluación de competencias	Grupo interdisciplinario
Gerentes/Colaboradores UCG	Cualitativo	Entrevistas	Profesionales de Recursos Humanos

5.2 Técnicas

5.2.1 Entrevistas

Entrevisté a seis profesionales en Recursos Humanos. El objetivo era conocer su percepción en base a la rúbrica de competencias diseñada, y su validación como herramienta de evaluación. Por otra parte, conocer su opinión acerca la viabilidad e importancia de evaluar por competencias a los individuos.

5.2.2 Rúbrica de Evaluación

Decidí realizar con mis compañeras una evaluación por competencias. Existieron tres instancias durante este proceso. La evaluación ejecutada; la autoevaluación de las integrantes; y la retroalimentación que les entregué. Elaboré una

rúbrica que contiene un total de 15 competencias, y que son requeridas para trabajar con éxito bajo la metodología de Design Thinking.

Esta metodología genera ideas innovadoras, para entender y dar solución a las necesidades de usuarios. Como su nombre lo indica es tener un pensamiento de diseño, y como es un generador de innovación, puede ser aplicado a cualquier campo. El proceso de Design Thinking no es lineal, y sus etapas no son consecutivas.

Las mismas son 5. Empatía, que implica comprender las necesidades de los usuarios y también de su entorno. Define, en donde nos quedamos con la información que realmente aporta valor y nos lleva al alcance de nuevas perspectivas interesantes. Idea, que es el punto en donde se generan un sinnúmero de opciones. Prototipa, volvemos las ideas realidad poniendo de manifiesto elementos que se deben mejorar antes de llegar al resultado final. Y testea, probamos nuestros prototipos con los usuarios implicados, y es el punto en donde evoluciona nuestra idea hasta convertirla en la solución que estábamos buscando.

Busqué el tronco común que tenemos las cinco participantes del equipo Güeyitas, y es que estamos próximas a ser profesionales de la Universidad Casa Grande, por lo que las

15 competencias en su conjunto conforman el perfil que se aspira tenga un casagrandino. Las mismas son: Confianza en sí mismo, flexibilidad y adaptación, iniciativa, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, responsabilidad, manejo de crisis, creatividad e innovación, pensamiento crítico, resolución de problemas, aprender a aprender, apropiación de las tecnologías digitales, manejo de la información, y colaboración.

Sin embargo, hay que recalcar que las siete últimas son parte de las competencias del Siglo XXI. Y son aquellas destrezas, conocimientos y actitudes necesarios para enfrentar exitosamente los retos de esta época, y que nos invitan a reformular nuestras principales aspiraciones en materia de aprendizaje y a hacerlas más relevantes para esta nueva era. El desarrollo de las mismas le permite a la persona crear, en conexión con otros, conocimiento de valor para sí mismos y sus comunidades.

Entonces, estas quince competencias forman parte de la metodología que promueve la Universidad de “aprender haciendo”, en donde priman los trabajos que siguen la metodología del constructivismo. Y a su vez, la Universidad prepara a sus futuros profesionales, para que enfrenten con éxito los retos que demanda el mercado actual, globalizado y cambiante, del Siglo XXI

Finalmente, la escala de evaluación que utilicé fue de 4: Excelente, Muy bueno, Necesidad de desarrollo, y Necesidad de mejora urgente. Y es que a pesar que existe la tan conocida Escala de Likert, durante mis años de aprendizaje en las aulas de la Universidad; lo profesores siempre nos mencionaban el hecho de utilizar para las escalas de evaluación un número par, ya que existe una tendencia de las personas a calificarse en la mitad, aspecto que comprobé nuevamente con las entrevistas que realicé a los profesionales. La rúbrica de evaluación se podrá apreciar en la sección de Anexos.

Antes de iniciar con el proceso, le comuniqué a cada una en detalle sobre el mismo, para una comprensión de qué es lo que se iba a evaluar.

6. Resultados

Evalué a mis compañeras en base a los comportamientos observados durante los meses en los que se llevó a cabo la realización del proyecto Güeyitas. Tracé una línea que una los puntos de los resultados que les asigné, para obtener de esa manera el perfil de competencias de cada una de ellas.

Luego de este proceso pude detectar que principalmente dentro del equipo existieron problemas de comunicación, lo que causó que se afectara el trabajo en equipo, y que se presenten conflictos al momento de interrelacionarse unas con otras. A

su vez, esto conllevó a que no haya sido tan sencillo el manejo de crisis, y que el ambiente de trabajo en ocasiones no fue el más agradable. Faltó flexibilidad en la mayoría de las participantes, y adaptación para poder trabajar con eficacia en este grupo interdisciplinario.

Tuvieron también la oportunidad de realizar su propia autoevaluación, la cual brindó el espacio para cuestionarse sobre su desempeño obtenido. Esta rúbrica difiere de la que utilicé para evaluarlas, porque aumenté dos preguntas abiertas, de análisis y reflexión. Les pregunté sobre el por qué de una calificación baja (en caso de habérselas asignado), en qué consideran que deben mejorar, y cuáles fueron sus fortalezas y debilidades. Cabe recalcar, que yo también participé de la autoevaluación.

Lo curioso fue que, en algunos casos por ejemplo en la pregunta abierta, reconocieron tener problemas de comunicación; sin embargo en la rúbrica se puede notar que a pesar de estar conscientes de ello, se asignan de igual manera una calificación de excelente.

La instancia de retroalimentación consistió en una corta reunión de trabajo, de modo individual, con cada una de las participantes. Allí les mostré un comparativo de

los resultados de la evaluación que ellas se realizaron, con la que yo les realicé a ellas. Les entregué unas recomendaciones de mejoramiento, y conversamos sobre su paso por el proyecto. Consideraron que las sugerencias entregadas, serán un aporte para lograr un mejor desempeño en el campo laboral y volverse así mejores profesionales, y mejores miembros de un equipo.

Mientras que los seis profesionales entrevistados, coinciden en que el proceso de evaluación realizado es muy completo y enriquecedor, destacan que la rúbrica diseñada es pertinente, de fácil entendimiento, y útil. Los especialistas indican que la selección de competencias fue bastante interesante, y que se ajusta al perfil que estoy evaluando, y a lo que demanda en la actualidad el medio a los futuros profesionales.

Igualmente coincidieron en que la escala de evaluación me permite definir con claridad y precisión el perfil de competencias de mis compañeras. Soportaron el haber determinado cuatro niveles de evaluación, pues consideran no deben existir medias tintas al momento de evaluar competencias, es decir que la persona tiene las competencias, o necesitan ser desarrolladas. Y tener este perfil claro, es lo que nos va a permitir a quienes nos desempeñamos en el área de Recursos Humanos, realizar una intervención idónea a nuestros colaboradores.

Exhortan el que haya existido la instancia de autoevaluación, para que las participantes tuvieran un espacio para la reflexión y para expresar aquellos aspectos propios que consideran como debilidad. Lo cual me dotó a mí como evaluadora de un mejor entendimiento, desde su propia mirada.

Por último acotaron que la retroalimentación fue vital, ya que permitió que se les devuelva la información y conocer así sobre los resultados que obtuvieron y los aspectos en los que deben mejorar.

7. Conclusiones

Entre las participantes del equipo existió una tendencia a la calificación en los rangos de excelente y muy bueno. Ellas necesitan comprender que en futuro cuando atraviesen un próxima autoevaluación de algún trabajo desempeñado, no porque se coloquen una calificación alta, el jefe o en este caso el resto del equipo, los está viendo de la misma manera. Es un tema de percepción, como uno se percibe es diferente a lo que el par te puede percibir. Nuestra propia imagen es una construcción social. Lo que nosotros creemos que proyectamos es diferente a como nos ven. Por eso es interesante hacer ese contraste, y que la persona lo sepa, por eso la importancia de la retroalimentación.

Existieron autoevaluaciones mucho más precisas. Esto se debe a que algunas de las integrantes fueron más autocríticas, de alguna competencia que ellas consideran que necesitan desarrollar. El alumno que está más preocupado por su crecimiento, es más autocrítico. En las empresas, quienes están más comprometidos con el trabajo, son autocríticos. Al comunicar los resultados entra en juego una cuestión de actitud y de madurez, al saber que si yo me autoevalúo habrá cosas que están bien, y otras que tendrán que mejorarse. Cuando se hace un match entre el modo en el que uno se percibe, y el modo en el que es percibido por otra persona, hay un entendimiento de qué necesito para ser mejor. Lo que al final del día permite que este sea un proceso de desarrollo.

Se debe constantemente trabajar en las competencias de una persona, pues siempre existirán nuevos retos, y a manera que surjan, las personas se van auto descubriendo a sí mismos en el proceso, y notan que hay algo más que puede seguir desarrollando. El ser humano siempre se está redescubriendo. Se debe ajustar el aprendizaje al momento. Por consiguiente, mejora la motivación de la gente al trabajar, y ganan confianza en sí mismos. Transformándolo en un mejor profesional, y por ende en un mejor miembro de equipo.

La evaluación permite detectar necesidades de mejoramiento. Lo positivo de evaluar el desempeño de una persona, radica en el hecho de que logra identificar si debe modificar o no su comportamiento. Como profesionales del área, nos permite montar programas de entrenamiento, de capacitación, para desarrollar habilidades de un miembro del equipo. Determinar qué necesita el equipo, y luego más específico, a quién debo desarrollar.

Cuando se trabaja en equipo, se relaciona con personas diversas, que tendrán puntos de vista y emociones distintas a las nuestras. Se debe mantener una comunicación asertiva y constante con los miembros del equipo. Esto contribuirá a que disminuyan los conflictos, o simplemente a saberlos manejar de un mejor modo; y sin duda a que el ambiente sea siempre el adecuado.

La realidad es que siempre existirán los conflictos dentro de un equipo de trabajo. De hecho aportan, en el sentido que se puede aprender de ellos. El punto diferenciador será cómo los manejamos o afrontamos, siempre manteniendo una actitud profesional. Se debe tener una actitud conciliadora ante los distintos puntos de vista que se pudieran presentar; y tener más empatía, y un mejor manejo de nuestras emociones. Todo lo anteriormente mencionado sumará para lograr el desarrollo de una comunicación efectiva.

8. Recomendaciones

En lo personal, recomiendo que exista una segunda edición del Proyecto de Aplicación Profesional Güeyitas. El videojuego ha gustado mucho al público en general, quienes nos han pedido que no dejemos morir el mismo; que es algo que no existía anteriormente, y que quisieran en un futuro poder disfrutar de muchos más niveles.

Es un proyecto realmente valioso, que aporta en gran medida a la sociedad. Y que sin duda el haberlo realizado y que continúe, hará que el nombre de la Universidad Casa Grande siga creciendo. Sin embargo, hay que ser conscientes que un proyecto de esta categoría demanda mucho tiempo, por el desarrollo que requiere. Pero, si cuenta en un futuro con el apoyo de más personas, se podrían llegar a abarcar más tareas en un menor tiempo.

Por lo que recomiendo que en la siguiente edición que se realice, exista más gente de Diseño Gráfico involucrada, así como también de la carrera de Multimedia. Y que se cuenten con más alumnos de carreras afines al proyecto, para que realicen sus pasantías dentro del mismo. Será transcendental que se redoblen los esfuerzos.

Y recomiendo también que se involucren más los Recursos Humanos en los PAPS.

Por ejemplo, los alumnos de la carrera mencionada podrían:

- ✓ Llevar un registro o diario de incidentes críticos.
- ✓ Gestionar las reuniones de trabajo para que sean más efectivas. Cómo liderar una reunión de trabajo para que fluya la comunicación, establecer los parámetros con los que se llevarán a cabo las reuniones. Formas prácticas de gestionar estas reuniones más allá de una dinámica.
- ✓ Gestionar al equipo para que sea más efectivo a la hora de trabajar, y al momento del seguimiento. Detectar necesidades de desarrollo de competencias durante el proceso, y realizar una intervención.
- ✓ La evaluación de desempeño debe estar siempre inmersa en un proceso de tesis, porque para la universidad es importante mantener esta metodología de trabajos prácticos, trabajo en equipo. Pero la realidad es que se torna muchas veces en un desafío el trabajar con personas diferentes, que tienen otra forma de pensar.

9. Reflexión Personal

Aprendí todo lo referente a los cuidados básicos que hay que tener con las mascotas. No tengo una en casa, por lo que no conocía a profundidad de los mismos. A su vez, logré conocer a detalle las leyes de protección animal vigentes. Asimismo, aprendí gran parte de las tareas que desempeña el profesional de Relaciones Públicas. El

asistir a los distintos medios, me permitió desarrollar un nivel de desenvolvimiento bastante bueno en las entrevistas.

De manera especial, me nutrí mucho de la experiencia de mi guía de tesis Anyelina Veloz. Quien me proporcionó consejos que me aportaron en gran medida a ganar madurez en mi vida no solo laboral, sino también personal. Principalmente me enseñó, que es mejor reír ante los conflictos, que permitir que éstos se adueñen de tu tranquilidad.

Como todos sabemos, Recursos Humanos no se encarga únicamente de desarrollar los subsistemas. Estamos preparados para tener una visión global del negocio. No nos preparan únicamente para saber cómo tratar con la gente. Nosotros poseemos conocimientos administrativos, financieros, e incluso de psicología y comportamiento del ser humano.

Por lo que mi carrera me permitió en la realización de este trabajo, intervenir en temas de comportamiento, de psicología, de entender a un grupo. Nuestra propuesta fue lanzar una aplicación; conocer a qué grupo se está lanzando. Tuve la capacidad de saber a quién nos estábamos dirigiendo, cuál era el beneficio que nosotros obteníamos. En

cuanto a nuestro grupo objetivo específico; cómo eran, cómo se comportaban, qué era lo que buscaban, qué era lo que nosotros queríamos en ellos, y qué era lo que ellos podían encontrar; similar a un proceso de selección.

Conté con las herramientas necesarias para dotar a mi grupo interdisciplinario, de ese entendimiento general, de entender el impacto emocional, y psicológico que puede tener. Pude así mismo, con mucha facilidad estar en contacto con el público interno y externo.

Por último, para la realización de este trabajo individual, pude poner en práctica mis conocimientos sobre el proceso de Evaluación de Desempeño de un equipo de trabajo, detectando necesidades de desarrollo.

10. Bibliografía

Alles, M. (2012). *Gestión por competencias, el diccionario* (2ª Edición). – Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de recursos humanos* (1ª Edición). -Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2015). *Desempeño por competencias* (2ª Edición). –Buenos Aires: Granica.

Fundación Omar Dengo. (2014). *Competencias para el siglo XXI: guía práctica para promover su aprendizaje y evaluación*. Recuperado de:

<http://www.fod.ac.cr/competencias21/media/InformeATC21s.pdf>

10.1 Referencias Bibliográficas

Design Thinking en español. Referencia: <http://www.designthinking.es/inicio/>

ANEXOS

AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE: NATALI FLORES	FECHA DE EVALUACIÓN: 08-Nov-2016
CARRERA: EDUCACIÓN INICIAL	

Señala con (X) la casilla correspondiente según tus competencias dentro del equipo

Competencias Requeridas	Definición	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo Convencimiento que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista.		X		
2	Flexibilidad y adaptación Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas, con personas o grupos diversos. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados. Cambia convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.		X		
3	Iniciativa La predisposición a actuar proactivamente. Presenta propuestas y cambios innovadores que optimizan los resultados.			X	
4	Trabajo en equipo Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros. Es conciliador e interviene con argumentos claros, que contribuyen a lograr consenso.		X		
5	Liderazgo Es la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar a los demás. Los líderes crean un clima de energía y compromiso y comunican la visión de la empresa, ya sea desde una posición formal o informal de autoridad.			X	
6	Comunicación Integra destrezas como la expresión adecuada de ideas, pensamientos y sentimientos; la facilidad para transmitir mensajes claros al otro; la comprensión de los mensajes y emociones de los demás; la asertividad y la habilidad para dialogar. No está supeditada al plano verbal, sino que incluye manifestaciones no verbales, en distintos contextos culturales.		X		
7	Responsabilidad Capacidad para ejecutar sus funciones con compromiso, teniendo en cuenta los requerimientos y las indicaciones recibidas.		X		
8	Manejo de crisis Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.			X	
9	Creatividad e innovación Capacidad para generar ideas originales que tengan valor en la actualidad, interpretar de distintas formas las situaciones y visualizar una variedad de respuestas ante un problema o circunstancia.		X		
10	Pensamiento crítico Capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados.		X		
11	Resolución de problemas Capacidad de plantear y analizar problemas para generar alternativas de solución eficaces y viables.			X	
12	Aprender a aprender Capacidad de conocer, organizar, y auto-regular el propio proceso de aprendizaje.		X		
13	Apropiación de las tecnologías digitales Capacidad para explorar, crear, comunicarse y producir utilizando las tecnologías como herramientas.			X	
14	Manejo de la información Capacidad para acceder a la información de forma eficiente, evaluarla de manera crítica y utilizarla de forma creativa y precisa.		X		
15	Colaboración Capacidad de trabajar de forma efectiva con otras personas para alcanzar un objetivo común, articulando los esfuerzos propios con los de los demás.	X			

Si marcaste competencias en grados inferiores, ¿por qué? ¿En qué consideras que debes mejorar?

considero que debo mejorar en la resolución de problemas, no ofuscar me y tratar de buscar problemas por el bien del grupo.

¿Cuáles consideras que fueron tus fortalezas y debilidades durante el proceso?

considero que mis fortalezas durante este proceso de tesis fueron el compromiso al querer hacer las cosas bien, la responsabilidad y entrega al proyecto, colaboración con las demás al trabajar en equipo, en mis debilidades puede ser la falta de tiempo en ocasiones por el trabajo que no me permitan que este presente en algunas cosas del proyecto, otra debilidad que tuve fue la resolución de problemas cuando estos se presentaban. estas son debilidades que debo cambiar para así llevar un mejor futuro profesional

AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE: Estefanía Salmon Alvear	FECHA DE EVALUACIÓN: 08-Nov-2016
CARRERA: Recursos Humanos	

Señala con (X) la casilla correspondiente según tus competencias dentro del equipo

Competencias Requeridas	Definición	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo	X			
2	Flexibilidad y adaptación		X		
3	Iniciativa	X			
4	Trabajo en equipo	X			
5	Liderazgo				X
6	Comunicación				X
7	Responsabilidad	X			
8	Manejo de crisis				X
9	Creatividad e innovación				X
10	Pensamiento crítico	X			
11	Resolución de problemas				X
12	Aprender a aprender	X			
13	Apropiación de las tecnologías digitales				X
14	Manejo de la información				X
15	Colaboración	X			

Si marcaste competencias en grados inferiores, ¿por qué? ¿En qué consideras que debes mejorar?

Porque considero que debo aprender habilidades tecnológicas, ya que como Recursos Humanos voy a necesitar en un futuro de utilizar las tecnologías digitales como herramienta de comunicación. Por ejemplo, aprender a crear infografías le aportaría mucha elegancia y orden a futuras presentaciones que deba hacer en organizaciones.

¿Cuáles consideras que fueron tus fortalezas y debilidades durante el proceso?

Considero que mi mayor fortaleza durante el proceso, fue mi facilidad de desenvolvimiento tanto verbal como escrita. Aportó mucho a lo que fueron las reuniones con los auspiciantes, y en las entrevistas con los medios. Mientras que mis habilidades de escritura considero aportaron calidad a nuestra carpeta. También considero que mi habilidad de liderazgo y de planificación contribuyeron a que exista un orden dentro del grupo, y a que se sigan los lineamientos establecidos. En cuanto a mi debilidad, considero que fue mi falta de destreza en habilidades digitales.

AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE: ADRIANA GONZÁLEZ MENÉNDEZ	FECHA DE EVALUACIÓN: 08-Nov-2016
CARRERA: LICENCIATURA EN COMUNICACIÓN SOCIAL CON MENCIÓN EN RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	

Señala con (X) la casilla correspondiente según tus competencias dentro del equipo

Competencias Requeridas	Definición	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo	X			
2	Flexibilidad y adaptación		X		
3	Iniciativa	X			
4	Trabajo en equipo	X			
5	Liderazgo				
6	Comunicación		X		
7	Responsabilidad	X			
8	Manejo de crisis	X			
9	Creatividad e innovación		X		
10	Pensamiento crítico	X			
11	Resolución de problemas	X			
12	Aprender a aprender	X			
13	Apropiación de las tecnologías digitales	X			
14	Manejo de la información	X			
15	Colaboración	X			

Si marcaste competencias en grados inferiores, ¿por qué? ¿En qué consideras que debes mejorar?

En este proceso de Titulación, fue difícil adaptarme a la actitud de las integrantes ya que no compartía ciertos comportamientos u opiniones, pero decidí superarlo, porque tenía claro cual era mi objetivo, para que el proyecto funcionara debíamos trabajar de la mano pese a cualquier diferencia y hemos tenido resultados increíbles.

¿Cuáles consideras que fueron tus fortalezas y debilidades durante el proceso?

Considero que mis fortalezas son que no dude ni un segundo de mis conocimientos y capacidades para realizar las actividades que me correspondían, estoy enamorada de esta iniciativa y eso me motivó a ser perseverante y conseguir resultados positivos para nuestro proyecto, logre desenvolverme y poner en práctica todo lo aprendido durante estos años de estudio, mi debilidad más fuertes es que yo trabajo y fue muy complicado cumplir con las actividades que me tocaban asumir como relacionista pública, pero a pesar de eso lo hice hasta en mis horas laborales, ya que era necesario para lograr buenos resultados, y si, me llamaron la atención bastantes veces por estar haciendo cosas que no formaban parte de mis responsabilidades dentro de la empresa, si pedía permiso para cualquier actividad de la tesis me tocaba recuperar esas horas y quedarme hasta tarde trabajando, realmente eso era lo de menos, pero estoy segura que si no hubiera estado trabajando, habrían mejores resultados.

AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE: Valentina Donoso Vera	FECHA DE EVALUACIÓN: 08-Nov-2016
CARRERA: Diseño gráfico y Comunicación visual	

Señala con (X) la casilla correspondiente según tus competencias dentro del equipo

Competencias Requeridas	Definición	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo Convencimiento que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista.		X		
2	Flexibilidad y adaptación Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas, con personas o grupos diversos. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados. Cambia convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.		X		
3	Iniciativa La predisposición a actuar proactivamente. Presenta propuestas y cambios innovadores que optimizan los resultados.		X		
4	Trabajo en equipo Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros. Es conciliador e interviene con argumentos claros, que contribuyen a lograr consenso.		X		
5	Liderazgo Es la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar a los demás. Los líderes crean un clima de energía y compromiso y comunican la visión de la empresa, ya sea desde una posición formal o informal de autoridad.			X	
6	Comunicación Integra destrezas como la expresión adecuada de ideas, pensamientos y sentimientos; la facilidad para transmitir mensajes claros al otro; la comprensión de los mensajes y emociones de los demás; la asertividad y la habilidad para dialogar. No está supeditada al plano verbal, sino que incluye manifestaciones no verbales, en distintos contextos culturales.		X		
7	Responsabilidad Capacidad para ejecutar sus funciones con compromiso, teniendo en cuenta los requerimientos y las indicaciones recibidas.	X			
8	Manejo de crisis Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.		X		
9	Creatividad e innovación Capacidad para generar ideas originales que tengan valor en la actualidad, interpretar de distintas formas las situaciones y visualizar una variedad de respuestas ante un problema o circunstancia.		X		
10	Pensamiento crítico Capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados.		X		
11	Resolución de problemas Capacidad de plantear y analizar problemas para generar alternativas de solución eficaces y viables.		X		
12	Aprender a aprender Capacidad de conocer, organizar, y auto-regular el propio proceso de aprendizaje.	X			
13	Apropiación de las tecnologías digitales Capacidad para explorar, crear, comunicarse y producir utilizando las tecnologías como herramientas.	X			
14	Manejo de la información Capacidad para acceder a la información de forma eficiente, evaluarla de manera crítica y utilizarla de forma creativa y precisa.		X		
15	Colaboración Capacidad de trabajar de forma efectiva con otras personas para alcanzar un objetivo común, articulando los esfuerzos propios con los de los demás.		X		

Si marcaste competencias en grados inferiores, ¿por qué? ¿En qué consideras que debes mejorar?

Liderazgo: No me considero un líder, no siento ser una persona carismática y capacitada para tomar cargo de las cosas, prefiero ir de mediador, poder tomar algunas decisiones y sugerir ideas pero no ser la más baja de la "escala de poderes" y no poder ni siquiera dar una opinión.

¿Cuáles consideras que fueron tus fortalezas y debilidades durante el proceso?

Pues, mi mayor fortaleza esta en el diseño pues fue eso a lo que me dedico hace unos años ya y he aprendido durante mis años en la universidad. Pude actuar en el momento de crear diseños para Güeyitas y gracias a mi criterio y al de mis compañeras también pudimos llegar a un acuerdo en cuanto a la gráfica que funcionó. Soy una persona que en el momento de intervenir cuando algo no me parece lo digo, si veía que alguien tomaba una decisión incorrecta lo avisaba. Me importa mucho la opinión y satisfacción de todo el grupo por lo que siempre les preguntaba por sus sugerencias y les mostraba todos mis trabajos para que puedan opinar y decir que les parecía para realizar los cambios y mejoras necesarias. Puedo decir que fui bastante sincera durante el proyecto. Sin embargo, siendo honesta también fui un poco dura, esas mismas intervenciones me creaban algunos conflictos con mi grupo en general, pues mi manera de decir las cosas no siempre es la adecuada. Por suerte, esos conflictos no interrumpían con el proceso ya que todas (y eso yo lo considero una fortaleza no solo mía si no general del grupo) teníamos el mismo objetivo y la pre-disposición de aprender, hacer un buen proyecto que beneficiara a los animales y graduarnos, eso nos permitió desempeñarnos como grupo.

AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE: Paola Peralta	FECHA DE EVALUACIÓN: 08-Nov-2016
CARRERA: Recursos Humanos	

Señala con (X) la casilla correspondiente según tus competencias dentro del equipo

Competencias Requeridas	Definición	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo Convencimiento que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista.		X		
2	Flexibilidad y adaptación Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas, con personas o grupos diversos. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados. Cambia convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.	X			
3	Iniciativa La predisposición a actuar proactivamente. Presenta propuestas y cambios innovadores que optimizan los resultados.			X	
4	Trabajo en equipo Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros. Es conciliador e interviene con argumentos claros, que contribuyen a lograr consenso.	X			
5	Liderazgo Es la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar a los demás. Los líderes crean un clima de energía y compromiso y comunican la visión de la empresa, ya sea desde una posición formal o informal de autoridad.			X	
6	Comunicación Integra destrezas como la expresión adecuada de ideas, pensamientos y sentimientos; la facilidad para transmitir mensajes claros al otro; la comprensión de los mensajes y emociones de los demás; la asertividad y la habilidad para dialogar. No está supeditada al plano verbal, sino que incluye manifestaciones no verbales, en distintos contextos culturales.		X		
7	Responsabilidad Capacidad para ejecutar sus funciones con compromiso, teniendo en cuenta los requerimientos y las indicaciones recibidas.	X			
8	Manejo de crisis Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.		X		
9	Creatividad e innovación Capacidad para generar ideas originales que tengan valor en la actualidad, interpretar de distintas formas las situaciones y visualizar una variedad de respuestas ante un problema o circunstancia.		X		
10	Pensamiento crítico Capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados.		X		
11	Resolución de problemas Capacidad de plantear y analizar problemas para generar alternativas de solución eficaces y viables.		X		
12	Aprender a aprender Capacidad de conocer, organizar, y auto-regular el propio proceso de aprendizaje.	X			
13	Apropiación de las tecnologías digitales Capacidad para explorar, crear, comunicarse y producir utilizando las tecnologías como herramientas.	X			
14	Manejo de la información Capacidad para acceder a la información de forma eficiente, evaluarla de manera crítica y utilizarla de forma creativa y precisa.		X		
15	Colaboración Capacidad de trabajar de forma efectiva con otras personas para alcanzar un objetivo común, articulando los esfuerzos propios con los de los demás.	X			

Si marcaste competencias en grados inferiores, ¿por qué? ¿En qué consideras que debes mejorar?

En iniciativa y liderazgo debo de prepararme más de poder tener ese poder de líder y tener la iniciativa de serlo, confió en mi, pero en esas dos competencias siempre dudó de mi capacidad de hacerlo, confió en mi mismo pero siempre esas dos competencias son las que me hacen desconfiar de mi mismo

¿Cuáles consideras que fueron tus fortalezas y debilidades durante el proceso?

Una de mis fortalezas es el trabajar en equipo nos permite ayudar nos en las actividades, pero hay grupos en donde hay personas que afectan el ambiente en el que se encuentra el grupo por lo que se lo debe de manejar de una manera en la que no afecte tanto al grupo. Además que el aprender a aprender y la aplicación de la tecnología es una de mis fortalezas siempre estoy aprendiendo cómo usar algún dispositivo electrónico o algún programa para la computadora o celular, investigué como es el uso y de acuerdo a eso veo si funciona o no los programas, uno siempre está en constante aprendizaje de los nuevos dispositivos o de nueva información sea de la carrera de uno o de otra información que para uno puede ser importante o interesante. Adicional de que me considero muy responsable o me gusta dejar nada a última hora y si me dicen q debo entregarlo mañana hago todo lo que se debe hacer para entregarlo al día siguiente y con toda la información necesaria, para que las personas puedan confiar de uno y que no se preocupen si lo que uno hizo está bien o mal porque realmente si uno es responsable y consciente de que si le mandan una actividad sea para ayudar al equipo o porque saben que eres buena realizando alguna actividad lo que uno debe hacer es hacerlo muy bien con el fin de cuando vean puedan solo corregir si es de corregir o incluir lo ya en el proyecto o investigación. Y ya el grupo no debe de preocuparse tanto si lo q hizo está bien o no o de que no lo entregue a la hora o al día.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE DEL EVALUADO: Valentina Donoso	NOMBRE DEL EVALUADOR: Estefanía Salmon
CARRERA: Diseño gráfico y Comunicación visual	FECHA DE EVALUACIÓN: 23-Oct-2016

Señale con (X) la casilla correspondiente en base a la competencia de la persona

Competencias Requeridas	Definición	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo		X		
2	Flexibilidad y adaptación				X
3	Iniciativa		X		
4	Trabajo en equipo			X	
5	Liderazgo			X	
6	Comunicación				X
7	Responsabilidad		X		
8	Manejo de crisis			X	
9	Creatividad e innovación		X		
10	Pensamiento crítico				X
11	Resolución de problemas				X
12	Aprender a aprender		X		
13	Apropiación de las tecnologías digitales	X			
14	Manejo de la información		X		
15	Colaboración		X		

Observaciones del Evaluador

Se debe trabajar en el liderazgo, y en mejorar habilidades de comunicación. Debe aprender a ser conciliadora, y a adaptarse a las distintas situaciones y contextos que pudieran presentarse, para así poder trabajar de manera idónea con sus pares en pro de la consecución de los objetivos planteados. Debe aceptar positivamente la crítica constructiva que se le brinde. Tiene un nivel de confianza muy bueno, en sí misma y en sus habilidades. Es muy creativa, sus conocimientos en diseño fueron un gran aporte al desarrollo exitoso de este proyecto.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE DEL EVALUADO: Paola Peralta	NOMBRE DEL EVALUADOR: Estefanía Salmon
CARRERA: Recursos Humanos	FECHA DE EVALUACIÓN: 23-Oct-2016

Señale con (X) la casilla correspondiente en base a la competencia de la persona

Competencias Requeridas	Definición	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo		X		
2	Flexibilidad y adaptación			X	
3	Iniciativa	X			
4	Trabajo en equipo	X			
5	Liderazgo			X	
6	Comunicación	X			
7	Responsabilidad	X			
8	Manejo de crisis			X	
9	Creatividad e innovación		X		
10	Pensamiento crítico			X	
11	Resolución de problemas		X		
12	Aprender a aprender	X			
13	Apropiación de las tecnologías digitales		X		
14	Manejo de la información			X	
15	Colaboración	X			

Observaciones del Evaluador

Debe tener más tolerancia en situaciones de conflicto, al relacionarse con sus compañeros de equipo. Deber ser conciliadora ante los distintos puntos de vista que se puedan presentar. Trate de no permitir que los conflictos que pudieran presentarse dentro del equipo, le afecten. Fue muy colaborativa durante todo el proceso, siempre predispuesta a brindar apoyo en lo que se requiera.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE DEL EVALUADO: Natali Flores	NOMBRE DEL EVALUADOR: Estefanía Salmon
CARRERA: Educación Inicial	FECHA DE EVALUACIÓN: 23-Oct-2016

Señale con (X) la casilla correspondiente en base a la competencia de la persona

Competencias Requeridas	Definición	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo Convencimiento que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista.			X	
2	Flexibilidad y adaptación Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas, con personas o grupos diversos. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados. Cambia convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.		X		
3	Iniciativa La predisposición a actuar proactivamente. Presenta propuestas y cambios innovadores que optimizan los resultados.				X
4	Trabajo en equipo Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros. Es conciliador e interviene con argumentos claros, que contribuyen a lograr consenso.		X		
5	Liderazgo Es la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar a los demás. Los líderes crean un clima de energía y compromiso y comunican la visión de la empresa, ya sea desde una posición formal o informal de autoridad.				X
6	Comunicación Integra destrezas como la expresión adecuada de ideas, pensamientos y sentimientos; la facilidad para transmitir mensajes claros al otro; la comprensión de los mensajes y emociones de los demás; la asertividad y la habilidad para dialogar. No está supeditada al plano verbal, sino que incluye manifestaciones no verbales, en distintos contextos culturales.			X	
7	Responsabilidad Capacidad para ejecutar sus funciones con compromiso, teniendo en cuenta los requerimientos y las indicaciones recibidas.		X		
8	Manejo de crisis Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.		X		
9	Creatividad e innovación Capacidad para generar ideas originales que tengan valor en la actualidad, interpretar de distintas formas las situaciones y visualizar una variedad de respuestas ante un problema o circunstancia.			X	
10	Pensamiento crítico Capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados.			X	
11	Resolución de problemas Capacidad de plantear y analizar problemas para generar alternativas de solución eficaces y viables.		X		
12	Aprender a aprender Capacidad de conocer, organizar, y auto-regular el propio proceso de aprendizaje.		X		
13	Apropiación de las tecnologías digitales Capacidad para explorar, crear, comunicarse y producir utilizando las tecnologías como herramientas.			X	
14	Manejo de la información Capacidad para acceder a la información de forma eficiente, evaluarla de manera crítica y utilizarla de forma creativa y precisa.		X		
15	Colaboración Capacidad de trabajar de forma efectiva con otras personas para alcanzar un objetivo común, articulando los esfuerzos propios con los de los demás.		X		

Observaciones del Evaluador

De manera urgente trabajar en desarrollar y fortalecer el liderazgo, considerando que su profesión es la docencia. Debe tener una mayor confianza en sus conocimientos, y habilidades. Evaluar las distintas alternativas de solución que se pueda dar a alguna situación que pudiera presentarse. Tener más iniciativa al momento de desarrollar actividades, o de debatir sobre la toma de decisiones durante el trabajo en equipo. Mantener una comunicación efectiva y constante con los miembros de su equipo, ayudará a que no se presenten conflictos con los mismos, y a que el ambiente sea siempre el idóneo. Fue vital en el desarrollo de este proyecto sus conocimientos de Educación, para determinar la manera idónea de llegar a los niños.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE DEL EVALUADO: Adriana González	NOMBRE DEL EVALUADOR: Estefanía Salmon
CARRERA: Relaciones Públicas	FECHA DE EVALUACIÓN: 23-Oct-2016

Señale con (X) la casilla correspondiente en base a la competencia de la persona

Competencias Requeridas	Definición	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo	X			
2	Flexibilidad y adaptación		X		
3	Iniciativa		X		
4	Trabajo en equipo		X		
5	Liderazgo				X
6	Comunicación		X		
7	Responsabilidad		X		
8	Manejo de crisis				X
9	Creatividad e innovación		X		
10	Pensamiento crítico		X		
11	Resolución de problemas		X		
12	Aprender a aprender	X			
13	Apropiación de las tecnologías digitales		X		
14	Manejo de la información		X		
15	Colaboración		X		

Observaciones del Evaluador

Se debería trabajar en desarrollar habilidades de liderazgo. Cuando se trabaja en equipo, se está en constante interrelación con personas que tendrán puntos de vista distintos, y emociones distintas. Debe tener más empatía y manejo de sus emociones. Recuerde que la comunicación incluye aspectos tanto verbales como no verbales. Realizó un gran trabajo con los medios, consiguiendo así una importante cobertura mediática para el proyecto. Fue notoria una evolución en sus habilidades profesionales.

RETROALIMENTACIÓN

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE DEL EVALUADO: Adriana González	NOMBRE DEL EVALUADOR: Estefanía Salmon
CARRERA: Relaciones Públicas	FECHA DE EVALUACIÓN: 09-Nov-2016

Competencias Requeridas	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	X				X			
2		X				X		
3	X					X		
4	X					X		
5	X						X	
6		X				X		
7	X					X		
8	X						X	
9		X				X		
10	X					X		
11	X					X		
12	X				X			
13	X					X		
14	X					X		
15	X					X		

Observaciones del Evaluador

Se debería trabajar en desarrollar habilidades de liderazgo. Cuando se trabaja en equipo, se está en constante interrelación con personas que tendrán puntos de vista distintos, y emociones distintas. Debe tener más empatía y manejo de sus emociones. Recuerde que la comunicación incluye aspectos tanto verbales como no verbales. Realizó un gran trabajo con los medios, consiguiendo así una importante cobertura mediática para el proyecto. Fue notoria una evolución en sus habilidades profesionales.

RETROALIMENTACIÓN

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE DEL EVALUADO: Paola Peralta	NOMBRE DEL EVALUADOR: Estefanía Salmon
CARRERA: Recursos Humanos	FECHA DE EVALUACIÓN: 09-Nov-2016

Competencias Requeridas	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1		X				X		
2	X						X	
3			X		X			
4	X				X			
5			X				X	
6		X			X			
7	X				X			
8		X					X	
9		X				X		
10			X				X	
11		X				X		
12	X				X			
13	X					X		
14		X					X	
15	X				X			

Observaciones del Evaluador

Debe tener más tolerancia en situaciones de conflicto, al relacionarse con sus compañeros de equipo. Deber ser conciliadora ante los distintos puntos de vista que se puedan presentar. Trate de no permitir que los conflictos que pudieran presentarse dentro del equipo, le afecten. Fue muy colaborativa durante todo el proceso, siempre predispuesta a brindar apoyo en lo que se requiera.

RETROALIMENTACIÓN

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE DEL EVALUADO: Valentina Donoso	NOMBRE DEL EVALUADOR: Estefanía Salmon
CARRERA: Diseño gráfico y Comunicación visual	FECHA DE EVALUACIÓN: 09-Nov-2016

Competencias Requeridas	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1 Confianza en si mismo		X				X		
2 Flexibilidad y adaptación		X				X		
3 Iniciativa		X				X		
4 Trabajo en equipo		X				X		
5 Liderazgo			X				X	
6 Comunicación			X				X	
7 Responsabilidad	X					X		
8 Manejo de crisis		X					X	
9 Creatividad e innovación		X				X		
10 Pensamiento crítico		X				X		
11 Resolución de problemas		X				X		
12 Aprender a aprender	X					X		
13 Apropiación de las tecnologías digitales	X				X			
14 Manejo de la información		X				X		
15 Colaboración		X				X		

Observaciones del Evaluador

Se debe trabajar en el liderazgo, y en mejorar habilidades de comunicación. Debe aprender a ser conciliadora, y a adaptarse a las distintas situaciones y contextos que pudieran presentarse, para así poder trabajar de manera idónea con sus pares en pro de la consecución de los objetivos planteados. Debe aceptar positivamente la crítica constructiva que se le brinde. Tiene un nivel de confianza muy bueno, en si misma y en sus habilidades. Es muy creativa, sus conocimientos en diseño fueron un gran aporte al desarrollo exitoso de este proyecto.

RETROALIMENTACIÓN

Fecha de inicio proyecto: 01-Julio-2016

NOMBRE DEL EVALUADO: Natalí Flores	NOMBRE DEL EVALUADOR: Estefanía Salmon
CARRERA: Educación Inicial	FECHA DE EVALUACIÓN: 09-Nov-2016

Competencias Requeridas		Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente	Excelente	Muy Bueno	Necesidad de desarrollo	Necesidad de mejora urgente
1	Confianza en sí mismo		X					X	
2	Flexibilidad y adaptación						X		
3	Iniciativa			X					X
4	Trabajo en equipo		X				X		
5	Liderazgo			X					X
6	Comunicación		X					X	
7	Responsabilidad		X				X		
8	Manejo de crisis			X			X		
9	Creatividad e innovación		X					X	
10	Pensamiento crítico			X					X
11	Resolución de problemas			X			X		
12	Aprender a aprender		X				X		
13	Apropiación de las tecnologías digitales			X				X	
14	Manejo de la información		X				X		
15	Colaboración	X					X		

Observaciones del Evaluador

De manera urgente trabajar en desarrollar y fortalecer el liderazgo, considerando que su profesión es la docencia. Debe tener una mayor confianza en sus conocimientos, y habilidades. Evaluar las distintas alternativas de solución que se pueda dar a alguna situación que pudiera presentarse. Tener más iniciativa al momento de desarrollar actividades, o de debatir sobre la toma de decisiones durante el trabajo en equipo. Mantener una comunicación efectiva y constante con los miembros de su equipo, ayudará a que no se presenten conflictos con los mismos, y a que el ambiente sea siempre el idóneo. Fue vital en el desarrollo de este proyecto sus conocimientos de Educación, para determinar la manera idónea de llegar a los niños.

ENTREVISTA #1

Nombre del Entrevistado: Eduardo Mallarino Rendón.

Cargo: Gerente Apoderado de la Unidad Cash Solutions de G4S – Formador de equipos de alto rendimiento.

Empresa: G4S Secure Solutions CIA. LTDA.

1. ¿Qué opina de la rúbrica diseñada para evaluar las competencias en los miembros del grupo?

Definitivamente la rúbrica bien elaborada, está tomando en cuenta varias competencias de cada uno de los integrantes. Toma en cuenta las competencias standards, es decir que cada uno de los miembros del equipo en alguna instancia deben tenerlas, y cada una debe ser analizada en base al rol que estaba desempeñando.

2. ¿Cuáles considera que son los aspectos positivos y negativos de ésta rúbrica?

Como positivo se nota que las competencias que se evaluaron son las apropiadas, es interesante hablar de 15 competencias de un equipo. El tema negativo en cambio, es que veo algunas calificaciones de excelente, y no necesariamente debe ser así. Cuando alguien saca excelente es porque excede las expectativas, no que está en la expectativa trazada. Es muy bueno que las personas se hayan podido autoevaluar, por un tema de conocimiento general, les proporciona una guía.

3. ¿En qué pudo ser mejor?

Considero que es bastante completa, y muy pertinente para el contexto utilizado.

4. ¿Ha utilizado usted rúbricas similares de evaluación de desempeño?

Si las he utilizado, me permiten tener un perfil de la persona o del equipo. Me permite determinar cómo se está comportando mi equipo en términos generales, y qué es lo que se necesita desarrollar en las personas. Inclusive montar programas de entrenamiento para desarrollar habilidades de un miembro del equipo.

5. ¿Considera igual de importante como lo es evaluar las funciones en un colaborador, el evaluar las competencias en el mismo?

Si, hoy por hoy las evaluaciones por competencias son mucho más profundas, son mucho más importantes. Al evaluar competencias se es más objetivo con las personas, qué es lo que uno busca como evaluador, además que el proceso es más estandarizado. Es menos subjetivo, y sin duda puedo lograr mejores resultados cuando yo mejoro las competencias de las personas. Porque cambiar la forma de ser de una persona es muy difícil, pero yo sí puedo trabajar en mejorarle sus competencias.

6. ¿Qué recomendaciones podría sugerirme para incorporar los Recursos Humanos a los Proyectos de aplicación profesional de la universidad Casa Grande?

Yo soy un fiel partidario que los Recursos Humanos siempre tienen que estar presentes en el proyecto que sea, porque al final seguimos siendo personas, y los profesionales de Recursos Humanos son los que mejor saben administrar a la gente. Por ejemplo para el desarrollo de este proyecto era clave tener un diseñador gráfico, era clave tener a una persona de Relaciones Públicas para que comunique de manera idónea el tema, y no deja de ser importante el papel de Recursos Humanos porque son quienes pueden darse cuenta de cómo se desarrolla el equipo, y al final tomar un rol ante la ausencia del mismo. En este caso, según lo que observé en las evaluaciones tú tomaste un rol de liderazgo, porque era necesario, porque en los demás integrantes del grupo como tal no existió quien tome ese papel o tenga esa competencia para agarrar ese importante rol en beneficio del equipo. En este proyecto se puede observar, que al final se pudo siempre detectar en dónde trabajar, en dónde se necesitó meter fuerza, o alinear al grupo, administrar el tiempo; que son aspectos que se necesitan en un equipo.

ENTREVISTA #2

Nombre del Entrevistado: Phyllis Zurita.

Cargo: Gerente de Recursos Humanos.

Empresa: Diario El Universo.

1. ¿Qué opina de la rúbrica diseñada para evaluar las competencias en los miembros del grupo?

Me parece muy interesante la rúbrica que has realizado, y la forma como finalmente has seleccionado las competencias, interesantes sobre todo las competencias del Siglo XXI. Y el tema de la autoevaluación me parece súper interesante, muy muy apropiado para que también la gente tenga su momento de autoanálisis, de cómo fue esa experiencia de trabajar en equipo.

2. ¿Cuáles considera que son los aspectos positivos y negativos de ésta rúbrica?

Positivos, me parece súper interesante que haya un espacio para la autoevaluación. También considero que ha sido un momento para ti, para realizar un trabajo único tuyo. Veo que las competencias están bien pensadas, pensadas para personas jóvenes.

3. ¿En qué pudo ser mejor?

Tal vez, incluir los comportamientos de cada competencia.

4. ¿Ha utilizado usted rúbricas similares de evaluación de desempeño?

Nosotros justamente estamos evaluando competencias acá en el Diario, y anteriormente lo hicimos con una rúbrica similar a la tuya, pero incluimos los comportamientos que describían cada competencia. Pero si tú las incluyeras, serían como mínimo unos 3 comportamientos por cada competencia, y se volvería demasiado larga.

5. ¿Considera igual de importante como lo es evaluar las funciones en un colaborador, el evaluar las competencias en el mismo?

Si lo es, porque lo que finalmente hace es medir el nivel de aptitud de la persona para realizar un trabajo X. Y con lo que has hecho tú, incluso se dio un espacio en que la gente pudo autoevaluarse, meditar, y ver más a futuro; porque después de la universidad ya salen de lleno al campo laboral.

6. ¿Qué recomendaciones podría sugerirme para incorporar los Recursos Humanos a los Proyectos de aplicación profesional de la universidad Casa Grande?

Recursos Humanos es también el conocimiento, el crecimiento del negocio. Es también un asesor en la definición e implementación de la estrategia. Es perfecto que Recursos Humanos esté inmerso en este tipo de proyectos que inclusive van más allá. Recursos Humanos está en todos lados, el punto de lo común que tiene es que se encuentra en todas las empresas e instituciones. Estuvo indirectamente inmerso en este proyecto, porque tenemos que ver a dónde va la organización, y así ir alineando a la organización como tal, con la estrategia que se pretende implementar. Es muy interesante que las incorporen porque ustedes tienen elementos administrativos, y sobre todo de cómo tratar con la gente. Es eso, nosotros somos los expertos en gestionar el Talento Humano, tú en una empresa puedes tener gente muy inteligente, pero es lograr que la gente se vaya enganando.

ENTREVISTA #3

Nombre del Entrevistado: Erika Taranto.

Cargo: Coordinadora de Postgrados.

Empresa: Universidad Casa Grande.

1. ¿Qué opina de la rúbrica diseñada para evaluar las competencias en los miembros del grupo?

Considero que es una rúbrica que ya está bastante completa, que considera varios tipos de competencias que requieren las personas que trabajan en este tipo de proyectos, por lo que sí es apropiada para evaluar el trabajo que han tenido ustedes como equipo, para evaluar a cada uno, y sobre todo para poder darles un feedback de cómo crecer en esas competencias, porque el futuro profesional de ellas va a ser ese.

2. ¿Cuáles considera que son los aspectos positivos y negativos de ésta rúbrica?

Positivos, creo que incorpora un abanico de competencias desde distintos ámbitos, me parece que quizá son muchas, yo podría reducirlas un poco.

3. ¿En qué pudo ser mejor?

Pudieron tal vez haber sido menos.

4. ¿Ha utilizado usted rúbricas similares de evaluación de desempeño?

Sí.

5. ¿Considera igual de importante como lo es evaluar las funciones en un colaborador, el evaluar las competencias en el mismo?

Considero que evaluar funciones, u objetivos de trabajo es mucho más sencillo, y más práctico. Pero si se requiere evaluar competencias sobre todo en ciertas organizaciones donde no existe una cultura de evaluación. Evaluar competencias es considerado un poco más sofisticado, y apunta a querer que la persona crezca. Cuando evalúas por objetivos, el énfasis es cumplir, crecer como departamento u organización. Pero cuando evalúas por competencias, el énfasis es que la persona crezca. Entonces ahí se le apuesta más al individuo. Requiere de una cultura organizacional donde se apunte al crecimiento de la persona.

6. ¿Qué recomendaciones podría sugerirme para incorporar los Recursos Humanos a los Proyectos de aplicación profesional de la universidad Casa Grande?

Podría ser interesante que en estos proyectos donde se reúnen a chicos interdisciplinarios para que resuelvan un problema, o diseñen, sería interesante que desde el comienzo la persona de Recursos Humanos les enseñe desde el inicio sobre formas de trabajo efectivo, incluir un pequeño número de políticas de trabajo, que no sean una camisa de fuerza sino un trampolín de ayuda. Liderar las reuniones, cómo gestionar el tiempo, el seguimiento. Muy buen desafío de pregunta para nosotros de Recursos Humanos.

ENTREVISTA #4

Nombre del Entrevistado: Denisse Álvarez de Linch.

Cargo: Profesora a tiempo completo, carrera de Recursos Humanos

Empresa: Facultad de Ecología Humana - Universidad Casa Grande.

1. ¿Qué opina de la rúbrica diseñada para evaluar las competencias en los miembros del grupo?

La rúbrica está bastante clara, he visto modelos similares en estudios de maestría y en empresas. La autoevaluación es buena, las personas no estamos tan acostumbradas a eso, sino más bien a que sólo el jefe inmediato lo haga o quizá un partner. Y suele pasar que la gente pasa por estos procesos y nunca recibe una retroalimentación, entonces si es muy positivo el hecho que comuniquen los resultados.

2. ¿Cuáles considera que son los aspectos positivos y negativos de ésta rúbrica?

Positivo, la parte de competencias que actualmente está en boga. Como te comentaba no estamos muy acostumbrados a ver la habilidad o el comportamiento en una persona. Es más su experiencia, su conocimiento, o lo que realiza, nada más. Entonces las competencias te enfocan a la persona, y es transversal porque ayuda a un proceso de desarrollo, de capacitación. Es decir, para todos los subsistemas de Recursos Humanos. Y es positivo que a tus compañeras como me mencionaste, les hayas mencionado sobre el proceso que atravesarían como tal, porque de esa manera les estás generando confianza.

3. ¿En qué pudo ser mejor?

De pronto clasificar las competencias según las carreras de cada una de tus compañeras.

4. ¿Ha utilizado usted rúbricas similares de evaluación de desempeño?

Si

5. ¿Considera igual de importante como lo es evaluar las funciones en un colaborador, el evaluar las competencias en el mismo?

Si, se complementan. Al evaluar los objetivos puedo determinar si cumplió la persona o no, mientras que evaluando las competencias puedo determinar un por qué. Por ejemplo, si tengo a un vendedor que debe incrementar en un 15% sus ventas, pero para alcanzar esto se debe determinar qué competencias requiere para cumplir con

esa meta. Se debe establecer de qué va a ir acompañado ese objetivo. La competencia le da ese matiz al objetivo, es decir fijar esas competencias que me van a ayudar a alcanzarlo. Cuando se selecciona a una persona, se liga las competencias a los objetivos, osea que cumpla con el perfil, sino será a la larga una mala contratación para la empresa.

6. ¿Qué recomendaciones podría sugerirme para incorporar los Recursos Humanos a los Proyectos de aplicación profesional de la universidad Casa Grande?

Es interesante aquí ver la parte multidisciplinaria, y de pronto incorporar este sistema de evaluación por competencias. Para auto gestionar, ayudarlos a salir preparados para el mundo laboral. Se podría capacitar a los miembros, y trabajar en los aspectos que se deban desarrollar. Gestionar a este talento humano para proyectarlos a su futuro.

ENTREVISTA #5

Nombre del Entrevistado: Ivanna Von Schoettler

Cargo: Trainee de Reclutamiento y Comunicaciones

Empresa: Departamento de Reclutamiento y Comunicaciones - Colgate Palmolive del Ecuador.

1. ¿Qué opina de la rúbrica diseñada para evaluar las competencias en los miembros del grupo?

Me parece que se encuentra bien compuesta en términos que se colocan todas competencias tanto generales como específicas, que se espera poder identificar tanto en el trabajo de grupo como en el individual. Una rúbrica siempre es importante que sea entendible para la persona que va a realizar la evaluación, entonces incluir la definición es muy útil. Hablar de estos procesos de autoevaluación en términos de organización y de proyectos es muy importante, porque es esa instancia que le permite a persona conocer no sólo su percepción, sino también la percepción de su evaluador. Y es éste el factor en el que uno realmente aprende, y entiende que se percibe de determinada forma, en comparación con el otro que nos percibe de una forma distinta.

2. ¿Cuáles considera que son los aspectos positivos y negativos de ésta rúbrica?

Como aspecto positivo considero que la escala se encuentra muy bien definida, y poder calificarse en ese rango le permitirá conocer qué debe desarrollar, o mejorar de manera urgente. Me parece importante que aparezcan las definiciones completas, para que las personas comprendan qué es lo que se están calificando. Me parece importante también que en la autoevaluación exista ese espacio para que la persona pueda así mismo explayarse o dar las especificaciones necesarias, porque los cuestionarios tienen a ubicarte a tener un resultado específico, pero esas preguntas que has incluido permiten entender qué paso durante el proceso con la persona que lo haya llevado a darse dicha calificación. No veo un aspecto negativo en la evaluación, la considero de hecho muy positiva.

3. ¿En qué pudo ser mejor?

No en lo personal me gusta mucho el formato de evaluación que has diseñado, me parece que es muy interesante. Me encanta como te decía la selección de las competencias que utilizaste.

4. ¿Ha utilizado usted rúbricas similares de evaluación de desempeño?

Si, y han sido diferentes a esta únicamente en el aspecto en que la que yo utilicé tenía una ponderación, pero bueno este era otro tipo o forma de evaluar, la tuya es muy válida y utilizada también. Pero ojo, no hay sólo que analizar un número, sino la parte cualitativa de las personas, colocar sus fortalezas, u oportunidades de mejora. Y en base a eso, se trabaja.

5. ¿Considera igual de importante como lo es evaluar las funciones en un colaborador, el evaluar las competencias en el mismo?

Por supuesto, tú no contratas sólo a una persona, tú contratas a alguien que tiene ciertas habilidades, destrezas, actitudes, que se engloban en competencias. Y estas competencias a lo largo del camino no van a ser estáticas, así como la organización no es estática, todo cambia, y las circunstancias cambian; lo que lleva a las personas a que adopten otras competencias o que tengan que reforzar ciertas habilidades.

6. ¿Qué recomendaciones podría sugerirme para incorporar los Recursos Humanos a los Proyectos de aplicación profesional de la universidad Casa Grande?

El tema de la evaluación de desempeño me parece que es una herramienta con la que se puede iniciar. Recursos Humanos es el encargado de gestionar competencias y habilidades. Considero que la evaluación de desempeño debe estar siempre inmersa en un caso, o en un proceso de tesis. De pronto esta rúbrica que tú has diseñado puede mantenerse y manejarse, que todos los grupos de ahora en adelante pasen por este proceso de evaluación, y de necesitar alguna modificación en base a las necesidades específicas de la Universidad, realizarla. Y analizar el impacto de todo este resultado en el resultado final del trabajo.

ENTREVISTA #6

Nombre del Entrevistado: Oscar Navarrete.

Cargo: Profesor a tiempo completo, carrera de Recursos Humanos

Empresa: Facultad de Ecología Humana - Universidad Casa Grande.

1. ¿Qué opina de la rúbrica diseñada para evaluar las competencias en los miembros del grupo?

La rúbrica que tú estás planteando tiene un perfil un poco más elaborado, que te va a ayudar a ti a determinar de mejor manera un criterio que quieras obtener en base a tus entrevistados, es decir, estás calificando bajo 4 parámetros que te ayudan a ti a tener una definición más clara y precisa de lo que ellos tienen y lo que les falta complementar como fortalezas, para que pueda consolidarse mejor un trabajo en equipo, porque esto apunta netamente a un trabajo en equipo. Como Millenians todas estas son características que ustedes tienen intrínsecamente por su edad, desarrollo académico.

2. ¿Cuáles considera que son los aspectos positivos y negativos de ésta rúbrica?

Un aspecto positivo dentro de tú rúbrica, considero que los parámetros están bien esquematizados. Presenta una definición clara, una competencia específica, y al momento de interactuar con tu entrevistado, esta información va a ser clara para él porque le será fácil comprender qué es lo que tú estás tratando de obtener como información de él en base a su propio análisis, y al tuyo. Y me gusta mucho el comparativo que les entregarás de las evaluaciones. Sin duda alguna, este proceso que has realizado les será muy productivo y enriquecedor.

3. ¿En qué pudo ser mejor?

De pronto se pueden segmentar estas competencias en las que sean de perfil para tomar decisiones, resolución de conflictos, y trabajo en equipo. Pero de ahí está bien esquematizada.

4. ¿Ha utilizado usted rúbricas similares de evaluación de desempeño?

Nosotros como docentes utilizamos más un análisis de fortalezas y debilidades, que utilizamos con los chicos. Es un poco sensible cuando se les dice a las personas en qué están fallando, entonces hay que tener ese tino para comunicar. Si un alumno no saca 10 en un trabajo, no quiere decir que todo el trabajo haya estado mal, sino más bien que faltaron aspectos de complementar, y por eso no obtuvo un 10. Ahora, si

hablamos de competencias en las personas como las que tú has evaluado, de repente hay cosas que ellos no están desarrollando por distintos factores dentro de su transición académica, o de pronto no hubo esa empatía con los miembros del equipo; pueden influir muchísimas cosas a que los resultados que tu tengas en un trabajo no sean los esperados.

5. ¿Considera igual de importante como lo es evaluar las funciones en un colaborador, el evaluar las competencias en el mismo?

Claro, evaluar competencias es primordial porque si por ejemplo ustedes están en la transición de desarrollar su carrera dentro de una compañía, un eje de funciones no determina que el resultado sea el óptimo a pesar de que se haga bien. Pero si tú comienzas a ir un poco más profundo analizando las competencias y a gestionar por competencias en los colaboradores; le ayudas a esa persona a entender en qué necesita mejorar, y también tendrá una idea clara de lo que tiene que hacer y cómo debe de hacerlo para que pueda desarrollar mejor su actividad, como profesional y cómo persona.

6. ¿Qué recomendaciones podría sugerirme para incorporar los Recursos Humanos a los Proyectos de aplicación profesional de la universidad Casa Grande?

Creo que sería ver el tema como una gestión del talento que tiene cada persona, cada integrante del equipo. Llevar a la acción todo eso que aprendiste y lo sabes manejar. Tener una planificación para que el camino sea más claro y conciso. Que cada persona sepa bien cómo tiene que manejarse dentro de esa transición para cumplir los objetivos, para que así no debas de recién ir corrigiendo en el camino.



***Entrevista Eduardo Mallarino**



***Entrevista Phyllis Zurita**



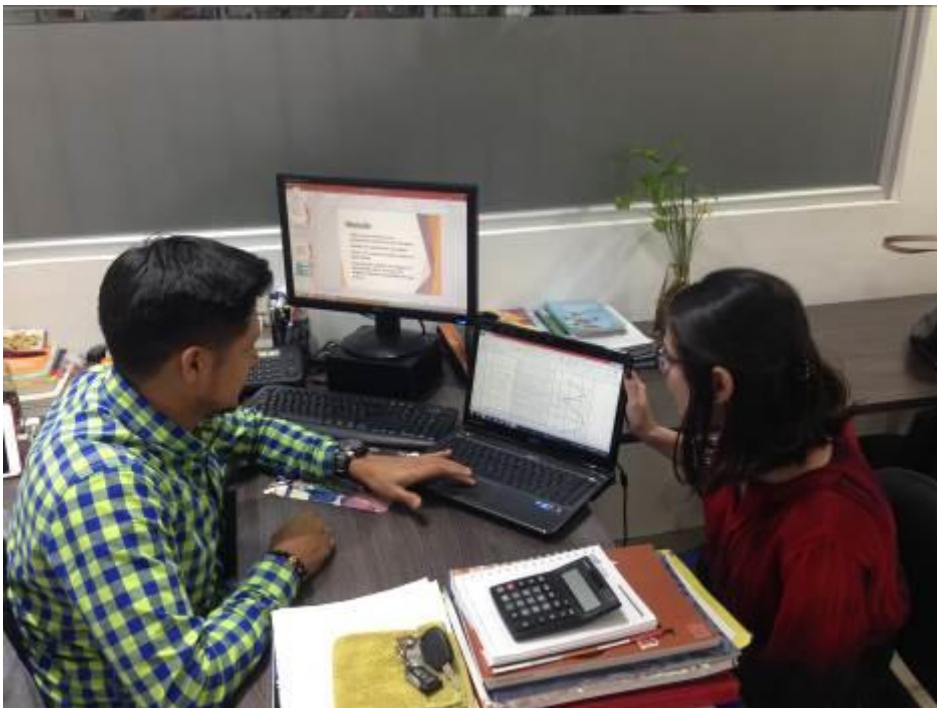
***Entrevista Erika Taranto**



***Entrevista Denisse Alvarez**



***Entrevista Ivanna Von Schoettler**



***Entrevista Oscar Navarrete**

