Datos Personales

PROCESO DE EVALUACIÓN COORDINADOR DE OPERACIONES

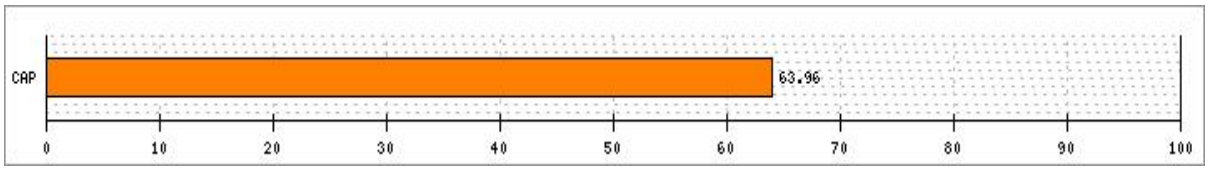
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	73099259
Nombres :	JUDITH LUZ
Apellidos :	TAPIA IRCO
Dirección :	AV SICUANI
Teléfono :	
Celular :	956000964
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1992-06-08

Distribución Psicodinámica

PROCESO DE EVALUACIÓN COORDINADOR DE OPERACIONES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE para:

a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección

b) Su reubicaciòn si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **estar por desarrollar** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	4.90	7.50
2	ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	4.41	7.50
3	RELACIONES INTERPERSONALES	4.27	7.00
4	LIDERAZGO	7.23	7.00
5	FACTOR EMOCIONAL	4.62	7.00

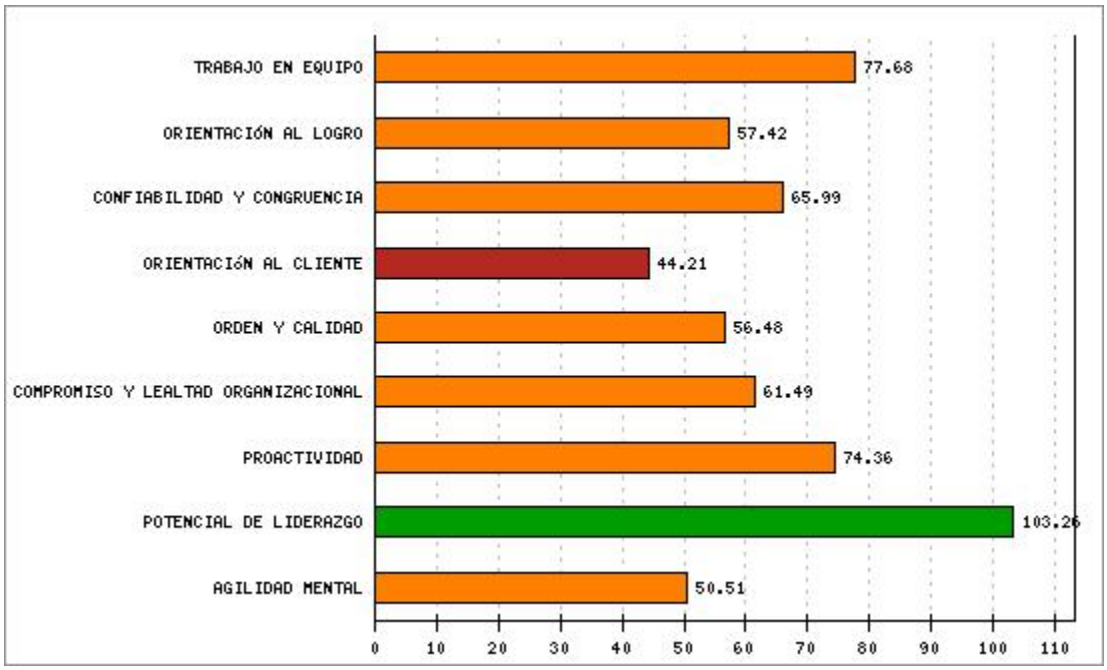
6	RAZONAMIENTO	4.04	8.00

Análisis por Competencia

PROCESO DE EVALUACIÓN COORDINADOR DE OPERACIONES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	TRABAJO EN EQUIPO	5.44	7.00	77.68%
2	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.59	8.00	57.42%
3	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	4.62	7.00	65.99%
4	ORIENTACIóN AL CLIENTE	3.09	7.00	44.21%
5	ORDEN Y CALIDAD	4.52	8.00	56.48%
6	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.30	7.00	61.49%
7	PROACTIVIDAD	5.21	7.00	74.36%
8	POTENCIAL DE LIDERAZGO	7.23	7.00	103.26%
9	AGILIDAD MENTAL	4.04	8.00	50.51%



Interpretación de Competencias

PROCESO DE EVALUACIÓN COORDINADOR DE OPERACIONES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.44 **Porcentaje:** 77.68%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.59 **Porcentaje:** 57.42%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.62 **Porcentaje:** 65.99%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y lo cumple.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.09 **Porcentaje:** 44.21%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.52 **Porcentaje:** 56.48%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.30 **Porcentaje:** 61.49%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 74.36%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.23 **Porcentaje:** 103.26%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel muy desarrollado.-

Se podría trazar los objetivos que debe cumplir con su equipo de manera muy clara, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra alta energía y entusiasmo acompañados por una gran capacidad para resolver problemas

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 50.51%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad para procesar información con agilidad. Su razonamiento lógico, verbal o numérico está en un rango normal y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla de forma adecuada.