Datos Personales

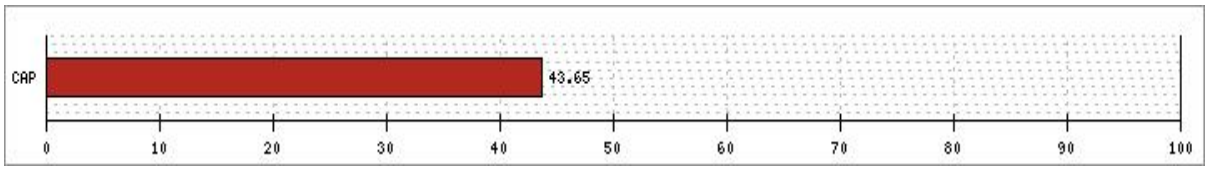
EXAMEN JEFE DE OFICINA 2015

No. Identificación :	80297659
Nombres :	HERNAN
Apellidos :	LUQUE LUQUE
Dirección :	JR. BUENAVISTA N° 375
Teléfono :	
Celular :	950016030
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-04-19

Distribución Psicodinámica

EXAMEN JEFE DE OFICINA 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablementeno no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE 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 **no ser competente** 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.
- Desempeñar 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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

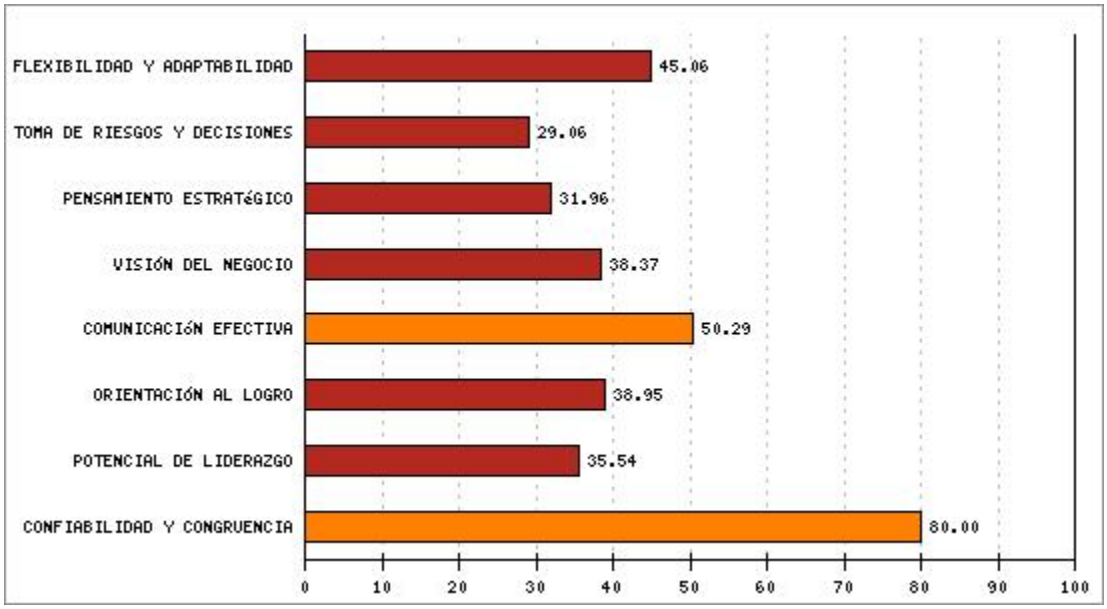
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.96	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	2.56	8.00
3	COMERCIALES	3.07	8.00
4	COMUNICACIONALES	4.02	8.00
5	LIDERAZGO	2.98	8.00
6	VALORES	6.40	8.00

Análisis por Competencia

EXAMEN JEFE DE OFICINA 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	3.60	8.00	45.06%
2	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	2.33	8.00	29.06%
3	PENSAMIENTO ESTRATéGICO	2.56	8.00	31.96%
4	VISIÓN DEL NEGOCIO	3.07	8.00	38.37%
5	COMUNICACIóN EFECTIVA	4.02	8.00	50.29%
6	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.12	8.00	38.95%
7	POTENCIAL DE LIDERAZGO	2.84	8.00	35.54%
8	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	6.40	8.00	80.00%



Interpretación de Competencias

EXAMEN JEFE DE OFICINA 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.60 **Porcentaje:** 45.06%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado acepta de buen modo las disposiciones de cambio, procura adaptarse y ser flexible, intenta crear herramientas que le apoyen en el cambio.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.33 **Porcentaje:** 29.06%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado es una persona cautelosa que prefiere apegarse a las normas y a lo que "siempre funciona" antes de emprender nuevos retos. Su interés se centra más en mantener el *status quo* más que en iniciar nuevas cosas. Es probable que posponga la toma de decisiones o que deje que alguien más las tome por él.

PENSAMIENTO ESTRATéGICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.56 **Porcentaje:** 31.96%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce su entorno empresarial, de modo que puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles. Sabe cuándo y cómo actuar en su momento.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.07 **Porcentaje:** 38.37%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.02 **Porcentaje:** 50.29%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.12 **Porcentaje:** 38.95%

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.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.84 **Porcentaje:** 35.54%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 80.00%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiende a ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada aspecto de su comportamiento.