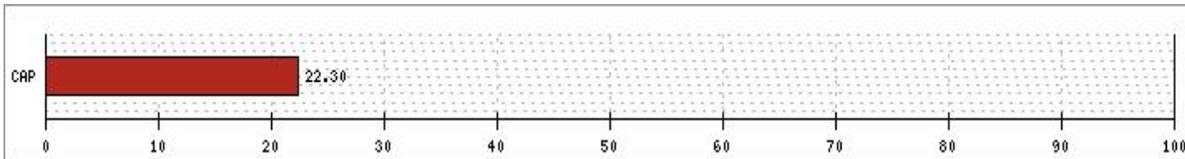


SELECCIÓN DE JEFE DE PLANIFICACIÓN Y PROCESOS
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | |
|-----------------------|--|
| No. Identificación : | 1707563258 |
| Nombres : | NORA DEL CISNE |
| Apellidos : | ORDÓÑEZ ASTUDILLO |
| Dirección : | DIEGO DE TRUJILLO N55-46 Y AV.CARLOS V |
| Teléfono : | 2597751/0987128 |
| Celular : | 0988593492 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | DIVORCIADO |
| Area de Estudio : | GENERAL |
| Escolaridad : | GENERAL |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00 |

SELECCIÓN DE JEFE DE PLANIFICACIÓN Y PROCESOS 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 probablemente 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 reubicación 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.

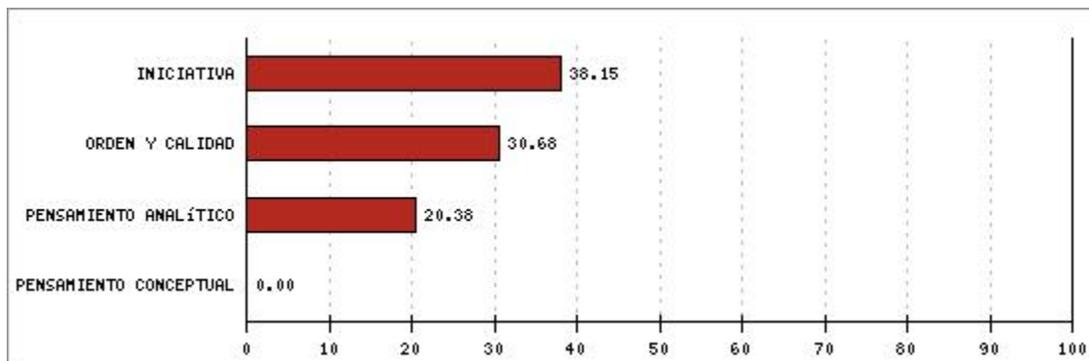
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES | 3.05 | 8.00 |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 2.45 | 8.00 |
| 3 COGNITIVAS | 0.92 | 9.00 |

SELECCIÓN DE JEFE DE PLANIFICACIÓN Y PROCESOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 INICIATIVA | 3.05 | 8.00 | 38.15% |
| 2 ORDEN Y CALIDAD | 2.45 | 8.00 | 30.68% |
| 3 PENSAMIENTO ANALÍTICO | 1.83 | 9.00 | 20.38% |
| 4 PENSAMIENTO CONCEPTUAL | 0.00 | 9.00 | 0.00% |



SELECCIÓN DE JEFE DE PLANIFICACIÓN Y PROCESOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INICIATIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.05 **Porcentaje:** 38.15%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene clara la situación de su empresa y es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias. Analiza la situación y ve la forma de resolverla.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.45 **Porcentaje:** 30.68%

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 poco desarrollado.-

El evaluado no muestra preocupación por conocer las normas y procesos requeridos para su trabajo o área, y se esfuerza muy poco por cumplirlos en orden y con calidad, sin hacer un seguimiento ni ir más allá de lo asignado.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 1.83 **Porcentaje:** 20.38%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para utilizar el pensamiento analítico como una herramienta frente a un conflicto. Usualmente se guía más por sus emociones del momento que por el uso de la razón o el análisis de una situación específica. Por lo general, no le gusta realizar investigaciones o estudios en ninguna situación. Es posible que sea una persona bastante emotiva, y el controlar sus comportamientos sea un reto, ya que al regirse por sus emociones y sentimientos (más que por una lógica o análisis de la situación) puede tener comportamientos poco adecuados o apropiados.

PENSAMIENTO CONCEPTUAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad de comprender una situación o problema uniendo sus partes, viendo el problema global, realizando conexiones entre situaciones que no están obviamente relacionadas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no conceptualiza las partes de un problema o situación compleja, a pesar de que si puede reconocerlas, diferenciando tendencias.

