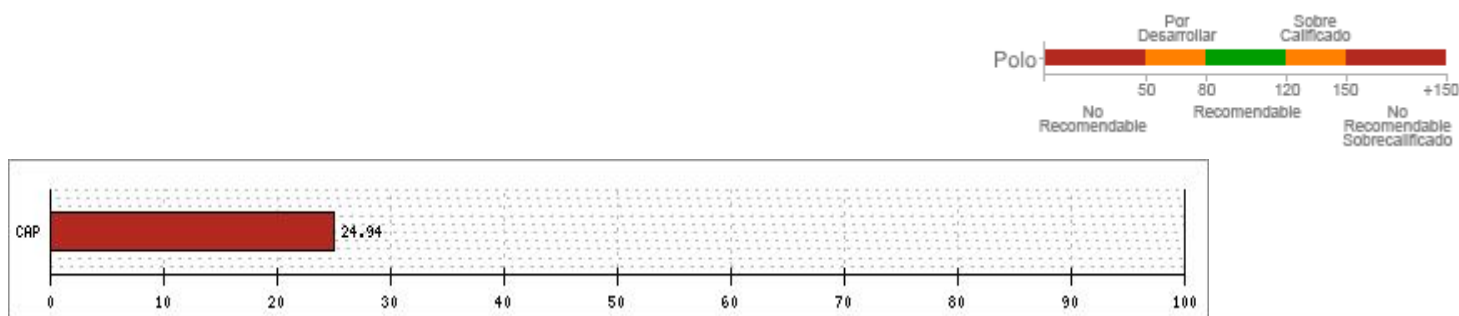


PRUEBA

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:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- 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.

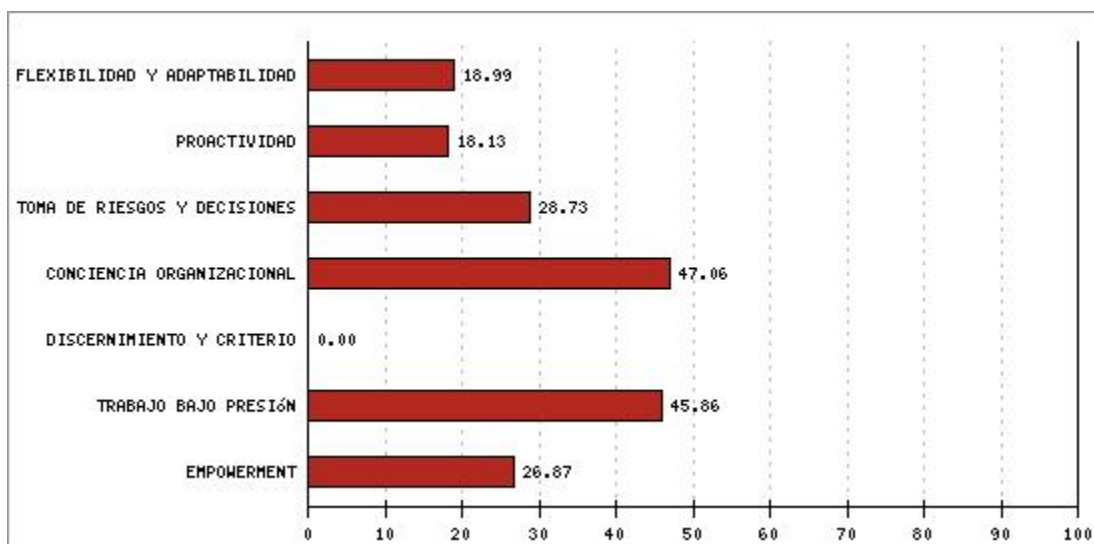
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	1.48	6.67
2	ADMINISTRATIVAS	3.76	8.00
3	COGNITIVAS	0.00	7.00
4	EMOCIONALES	4.13	9.00
5	LIDERAZGO	1.34	5.00

PRUEBA

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	1.33	7.00	18.99%
2	PROACTIVIDAD	1.09	6.00	18.13%
3	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	2.01	7.00	28.73%
4	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	3.76	8.00	47.06%
5	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	0.00	7.00	0.00%
6	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.13	9.00	45.86%
7	EMPOWERMENT	1.34	5.00	26.87%



PRUEBA

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.33 **Porcentaje:** 18.99%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poco interés frente a vivir nuevas experiencias. Tiene una manera cerrada de ver el mundo. No le gusta considerar estilos alternativos de vida o la idea de adaptarse a un nuevo ambiente que no le sea familiar. Es muy probable que se guíe por su propio criterio frente a un tema, dejando totalmente de lado otros puntos de vista que puedan existir frente al mismo.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.09 **Porcentaje:** 18.13%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.01 **Porcentaje:** 28.73%

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.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.76 **Porcentaje:** 47.06%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado identifica figuras claves en las relaciones empresariales y es capaz de utilizar esa influencia de manera informal si es necesario.

DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado carece de conciencia organizacional. Le falta conocer a los clientes internos y externos para tener argumentos antes de discernir. Prefiere un trabajo individual sin relaciones de dependencia.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.13 **Porcentaje:** 45.86%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 1.34 **Porcentaje:** 26.87%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad al momento de manejar un equipo de trabajo. Es probable que exista una baja coordinación y organización de su parte, por lo que le es difícil hacer que el grupo cumpla objetivos no definidos o poco claros. No maneja con facilidad la integración a nivel grupal y puede tener dificultades al momento de intentar comunicarse con los integrantes de los mismos.
