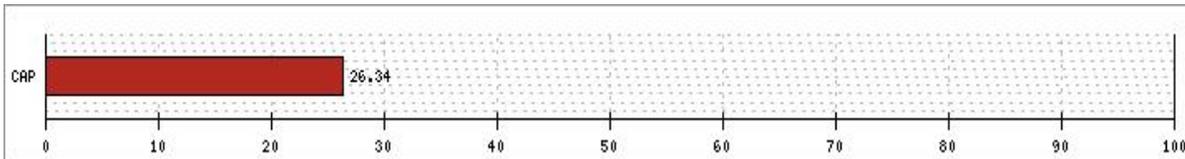


### CI - ANALISTA DE PROCEDIMIENTOS - OFA

No. Identificación :	40640325
Nombres :	JULIO
Apellidos :	OBREGON
Dirección :	JR RIO SANTA FE 486
Teléfono :	
Celular :	986613979
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1980-08-09

### CI - ANALISTA DE PROCEDIMIENTOS - OFA 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.

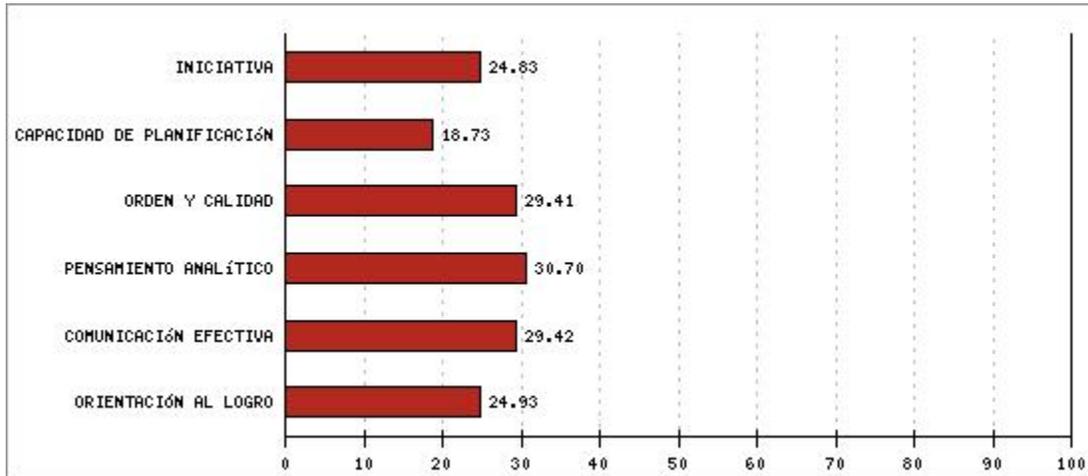
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.74	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	1.68	7.00
3 COGNITIVAS	1.84	6.00
4 COMUNICACIONALES	2.06	7.00
5 LIDERAZGO	1.50	6.00

### CI - ANALISTA DE PROCEDIMIENTOS - OFA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	1.74	7.00	24.83%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	1.31	7.00	18.73%
3 ORDEN Y CALIDAD	2.06	7.00	29.41%
4 PENSAMIENTO ANALÍTICO	1.84	6.00	30.70%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.06	7.00	29.42%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	1.50	6.00	24.93%



### CI - ANALISTA DE PROCEDIMIENTOS - OFA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.74 **Porcentaje:** 24.83%

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 poco desarrollado.-

Enfrenta los problemas solo si se ve obligado a hacerlo. No se interesa por dar un aporte para una situación nueva o compleja. Sigue la corriente del equipo y casi nunca es el primero en actuar.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.31 **Porcentaje:** 18.73%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel poco desarrollado

Tiene dificultad para administrar las actividades y poder tomar en cuenta todas las circunstancias que podrían beneficiar y perjudicar un proyecto. Podría pensar que las cosas puede resolverlas conforme se vayan presentando

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.06 **Porcentaje:** 29.41%

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.-

Parece no preocuparse por conocer las normas y procesos requeridos para su trabajo o área, y por lo tanto pocas veces los cumple con el orden y calidad deseado. Suele no hacer un seguimiento ni ir más allá de lo asignado. Esta persona suele ser impuntual y desorganizada en su trabajo. Sin embargo, esto no quiere decir que no sea efectiva.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.84 **Porcentaje:** 30.70%

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. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

##### Nivel poco desarrollado.-

Tiene dificultad en identificar y relacionar datos. Le falta habilidad para resolver problemas. Reconoce modelos estandarizados pero no va más allá.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.06 **Porcentaje:** 29.42%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.50 **Porcentaje:** 24.93%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

---

