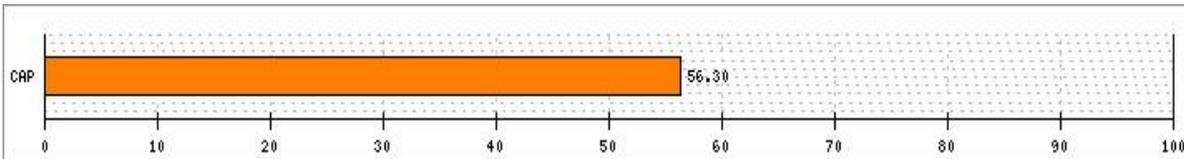


**GENERAL JEFE GESTIÓN DE CALIDAD**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	141492691
Nombres :	MARCELA TERESA
Apellidos :	VERA GERALDO
Dirección :	DUBLÉ ALMEYDA # 2840 DEPTO. 12-B. ÑUÑO A. SANTIAGO
Teléfono :	
Celular :	088169602
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	CONSTRUCCIÓN / OBRAS CIVILES
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1980-02-09



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 reubicación 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.

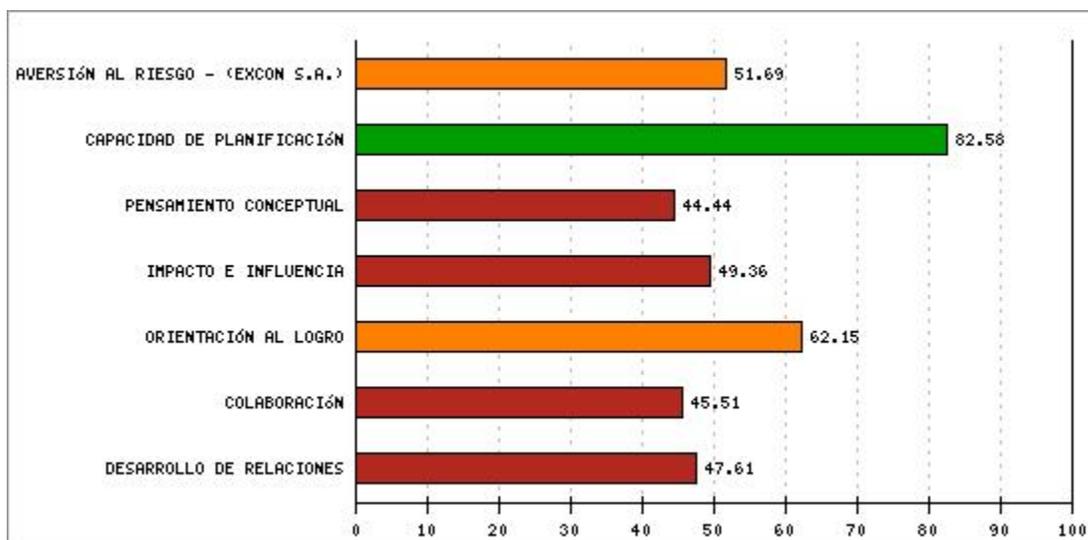
### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.14	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.61	8.00
3	COGNITIVAS	3.56	8.00
4	COMUNICACIONALES	4.44	9.00
5	LIDERAZGO	4.97	8.00



### GENERAL JEFE GESTIÓN DE CALIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)	4.14	8.00	51.69%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.61	8.00	82.58%
3 PENSAMIENTO CONCEPTUAL	3.56	8.00	44.44%
4 IMPACTO E INFLUENCIA	4.44	9.00	49.36%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.97	8.00	62.15%
6 COLABORACIÓN	4.10	9.00	45.51%
7 DESARROLLO DE RELACIONES	4.29	9.00	47.61%



#### AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.14 Porcentaje: 51.69%

##### Nivel D

- Idea o imagen sobrevalorada de las propias habilidades y la sensación de invulnerabilidad frente al peligro por desconocimiento o incredulidad.
- No logra discernir lo bueno de lo malo, ni comprende los estándares de seguridad básicos.
- Ante contingencias muestra una conducta pasiva y fuera de alerta.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 6.61 Porcentaje: 82.58%

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 desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### PENSAMIENTO CONCEPTUAL

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 3.56 Porcentaje: 44.44%

Es la capacidad de comprender un concepto o problema uniendo sus partes, viendo el problema global, realizando conexiones entre situaciones que no están obviamente relacionadas. Implica habilidad verbal.

##### Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza en identificar datos relevantes de una situación o problema, organizarlos y relacionarlos. Podría aplicar o modificar conceptos, pero basándose únicamente en experiencias pasadas.

#### IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 4.44 Porcentaje: 49.36%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene una mediana posibilidad de causar impacto y persuadir a los demás. Debe exigirse con rigurosidad para dar una mejor imagen personal y trabajar en su lenguaje corporal y verbal. La práctica es un buen aporte para desarrollar la habilidad de influir en los demás.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.97 **Porcentaje:** 62.15%

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 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.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.10 **Porcentaje:** 45.51%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

**Nivel en desarrollo.-**

Está consciente de la necesidad de sus compañeros para recibir ayuda. Sin embargo, no siempre se encuentra dispuesto para colaborar. A veces, le gusta compartir su experiencia y dar su aporte.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.29 **Porcentaje:** 47.61%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

---

