Datos Personales

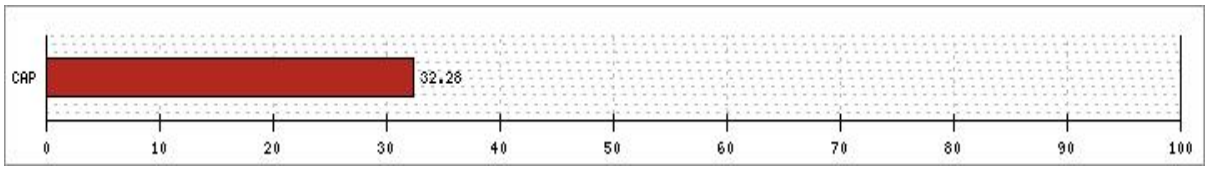
ANALISTA DE PROCESOS

No. Identificación :	42377789
Nombres :	CINTIA
Apellidos :	AURIS
Dirección :	MZ:41 LT:23 GPO 8 HUASCAR
Teléfono :	2862084
Celular :	953363257
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. QUÍMICA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1984-05-03

Distribución Psicodinámica

ANALISTA DE 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 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

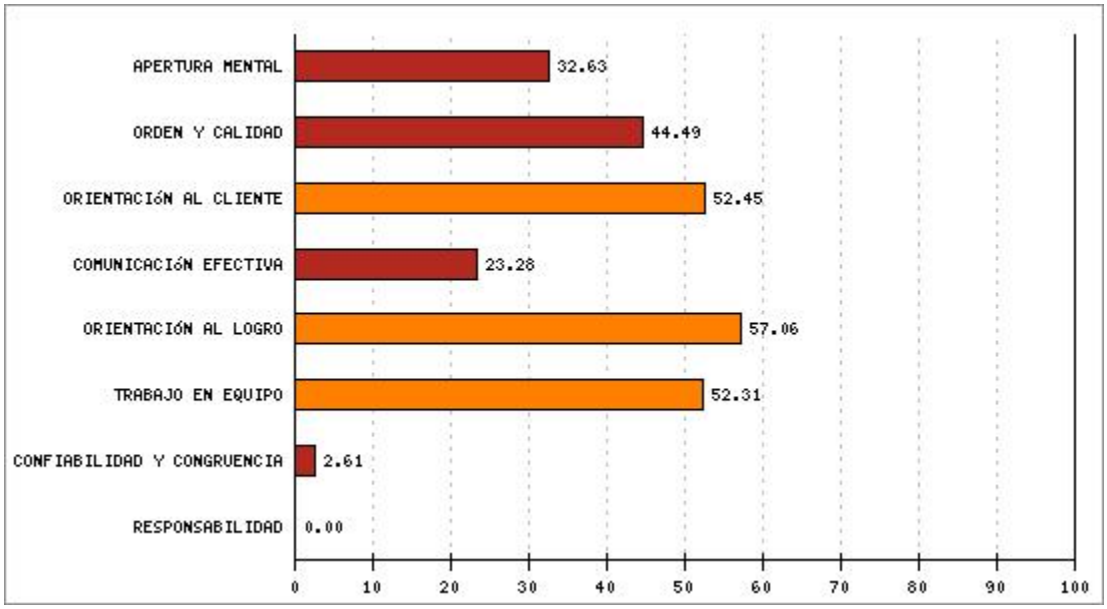
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	1.96	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	3.11	7.00
3	COMERCIALES	3.67	7.00
4	COMUNICACIONALES	1.63	7.00
5	LIDERAZGO	4.57	8.00
6	RELACIONALES	2.62	5.00
7	VALORES	0.10	8.00

Análisis por Competencia

ANALISTA DE PROCESOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	APERTURA MENTAL	1.96	6.00	32.63%
2	ORDEN Y CALIDAD	3.11	7.00	44.49%
3	ORIENTACIóN AL CLIENTE	3.67	7.00	52.45%
4	COMUNICACIóN EFECTIVA	1.63	7.00	23.28%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.57	8.00	57.06%
6	TRABAJO EN EQUIPO	2.62	5.00	52.31%
7	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	0.21	8.00	2.61%
8	RESPONSABILIDAD	0.00	8.00	0.00%



Interpretación de Competencias

ANALISTA DE PROCESOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

APERTURA MENTAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.96 **Porcentaje:** 32.63%

Capacidad de aceptar otros puntos de vista, creencias o comportamientos y si es preciso modificarlos para sí mismo para una mejor adaptación a la realidad.

Nivel poco desarrollado.-

Es una persona que retrae su acción sobre sí misma. Puede tener problemas para escuchar a las demás personas y posiblemente no muestre interés en la opinión de la gente. Le gusta hacer las cosas que él propone y no muestra mucho interés en ampliar su conocimiento o cultura. Le cuesta trabajo analizar diferentes alternativas a la suya, antes de tomar una decisión por lo que es importante asegurarse de que tenga el conocimiento y la experiencia adecuadas para poder decidir.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.11 **Porcentaje:** 44.49%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.67 **Porcentaje:** 52.45%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.63 **Porcentaje:** 23.28%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 57.06%

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.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 2.62 **Porcentaje:** 52.31%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.21 **Porcentaje:** 2.61%

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

Nivel poco desarrollado.-

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco meticuloso y extraño.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

Nivel poco desarrollado.-

Cumple el trabajo solo si es supervisado o hay una advertencia. Le falta calidad en los resultados y no se interesa por mejorar.