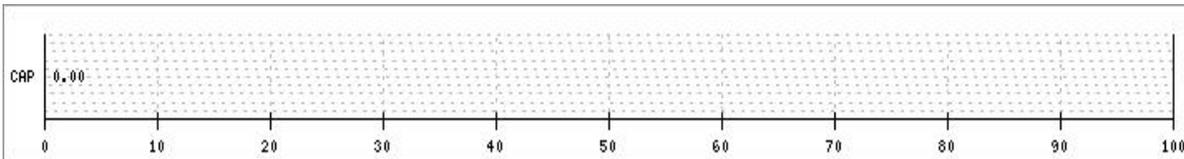


| | |
|-----------------------|------------|
| No. Identificación : | 47582701 |
| Nombres : | MABEL |
| Apellidos : | RUIZ ALAMO |
| Dirección : | |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | -- |
| Estado Civil : | -- |
| Area de Estudio : | XXXX |
| Escolaridad : | XXXX |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00 |

ENFERMERA - AGOSTO 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.

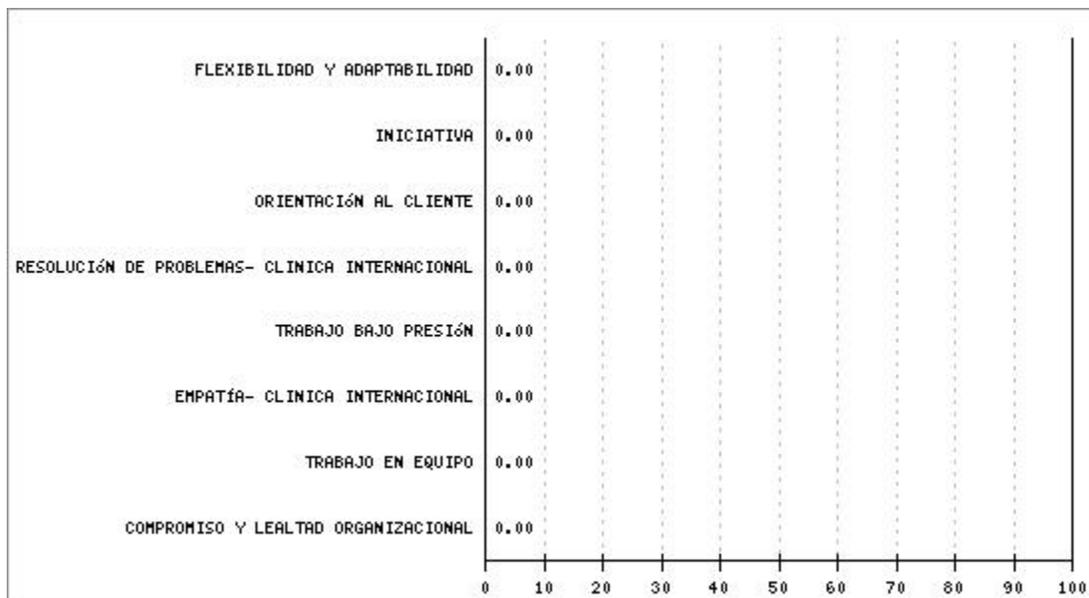
Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES | 0.00 | 6.00 |
| 2 COMERCIALES | 0.00 | 5.50 |
| 3 EMOCIONALES | 0.00 | 5.00 |
| 4 RELACIONALES | 0.00 | 5.00 |
| 5 VALORES | 0.00 | 5.00 |

ENFERMERA - AGOSTO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 0.00 | 6.00 | 0.00% |
| 2 INICIATIVA | 0.00 | 6.00 | 0.00% |
| 3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 0.00 | 5.00 | 0.00% |
| 4 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS- CLINICA INTERNACIONAL | 0.00 | 6.00 | 0.00% |
| 5 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 0.00 | 5.00 | 0.00% |
| 6 EMPATÍA- CLINICA INTERNACIONAL | 0.00 | 5.00 | 0.00% |
| 7 TRABAJO EN EQUIPO | 0.00 | 5.00 | 0.00% |
| 8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 0.00 | 5.00 | 0.00% |



ENFERMERA - AGOSTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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 resistencia al cambio, le falta interés e iniciativa. No plantea propuestas ni instrumentación para adaptarse. Se le dificulta ser flexible y tener una mente abierta.

INICIATIVA

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS- CLINICA INTERNACIONAL

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Extremo Bajo.- No identifica soluciones para los problemas que se le presentan. Frente a situaciones críticas, no encuentra respuestas.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

EMPATÍA- CLINICA INTERNACIONAL

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Nivel 1 (Bajo) - No existe empatía

Su nivel de comprensión sobre los sentimientos de una persona es escasa o inexistente. Las personas de su entorno no suelen confiar en él.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel poco desarrollado.-

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.
