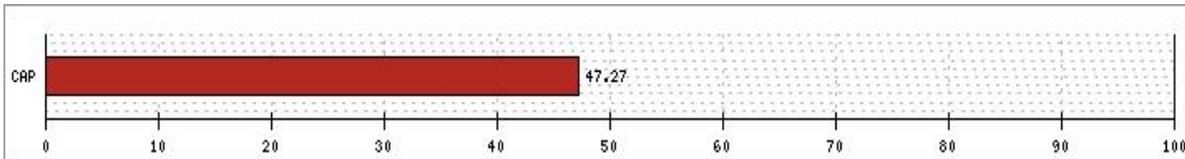


SUCESIÓN DE CARGOS 1B
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación : | 18213388 |
| Nombres : | MARIA ANTONIETA |
| Apellidos : | VIVANCO LEON |
| Dirección : | |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | -- |
| Estado Civil : | -- |
| Área de Estudio : | XXXX |
| Escolaridad : | XXXX |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00 |

SUCESIÓN DE CARGOS 1B 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.

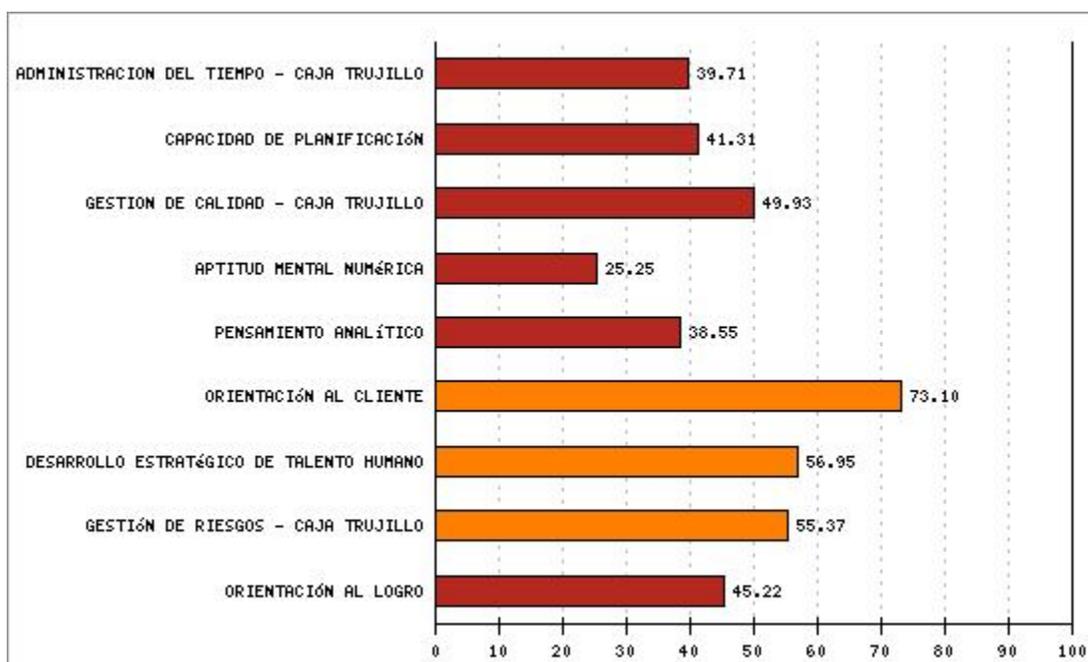
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES | 3.18 | 8.00 |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 3.65 | 8.00 |
| 3 COGNITIVAS | 2.55 | 8.00 |
| 4 COMERCIALES | 5.85 | 8.00 |
| 5 LIDERAZGO | 4.20 | 8.00 |

SUCESIÓN DE CARGOS 1B ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO | 3.18 | 8.00 | 39.71% |
| 2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN | 3.30 | 8.00 | 41.31% |
| 3 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO | 3.99 | 8.00 | 49.93% |
| 4 APTITUD MENTAL NUMÉRICA | 2.02 | 8.00 | 25.25% |
| 5 PENSAMIENTO ANALÍTICO | 3.08 | 8.00 | 38.55% |
| 6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 5.85 | 8.00 | 73.10% |
| 7 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | 4.56 | 8.00 | 56.95% |
| 8 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO | 4.43 | 8.00 | 55.37% |
| 9 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 3.62 | 8.00 | 45.22% |



SUCESIÓN DE CARGOS 1B ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.18 **Porcentaje:** 39.71%

Nivel C: Realiza sus actividades, metas y proyectos dentro de los tiempos programados.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.30 **Porcentaje:** 41.31%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.99 **Porcentaje:** 49.93%

Nivel C: Aplica los procesos y oferta los productos y servicios de la organización conforme a las políticas y procedimientos establecidos.

APTITUD MENTAL NUMÉRICA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 25.25%

Incluye el razonamiento numérico. Resolver con acierto y rapidez problemas cuantitativos.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene dificultad en el razonamiento lógico analítico al procesar problemas numéricos. Le falta precisión y rapidez en el cálculo matemático.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.08 **Porcentaje:** 38.55%

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.85 **Porcentaje:** 73.10%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.56 **Porcentaje:** 56.95%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel en desarrollo.-

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.43 **Porcentaje:** 55.37%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.62 **Porcentaje:** 45.22%

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.
