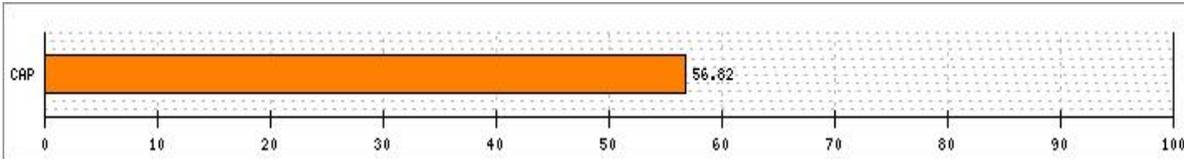


CE ANALISTA SR. CONTROL DE GESTIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	45388415
Nombres :	ALEXSANDRA ANABEL
Apellidos :	ZEGARRA MEDINA
Dirección :	LOPEZ DE AYALA 1563 SAN BORJA
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1988-09-28

CE ANALISTA SR. CONTROL DE GESTIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

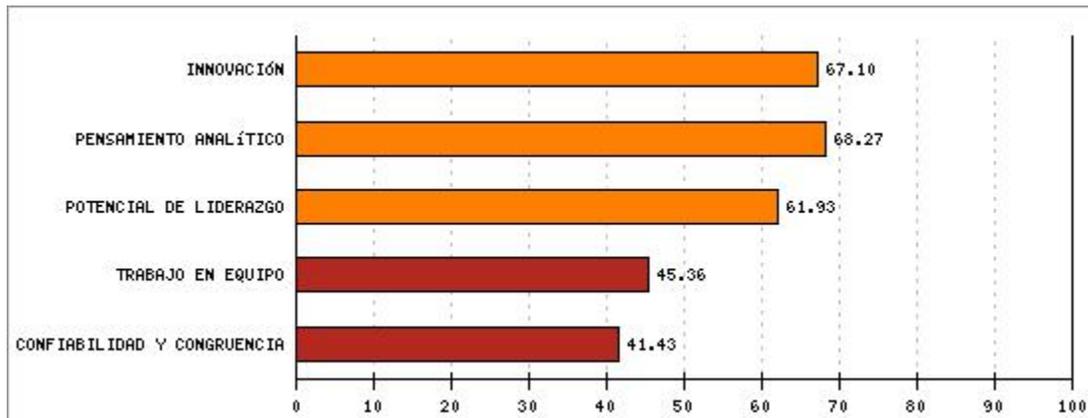
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.70	7.00
2	COGNITIVAS	4.78	7.00
3	LIDERAZGO	4.33	7.00
4	RELACIONALES	3.18	7.00

CE ANALISTA SR. CONTROL DE GESTIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	4.70	7.00	67.10%
2 PENSAMIENTO ANALÍTICO	4.78	7.00	68.27%
3 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.33	7.00	61.93%
4 TRABAJO EN EQUIPO	3.18	7.00	45.36%
5 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	2.90	7.00	41.43%



INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 67.10%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

Nivel en desarrollo.-

Le cuesta producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores pero le hace falta proponer ideas.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.78 **Porcentaje:** 68.27%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.33 **Porcentaje:** 61.93%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.18 **Porcentaje:** 45.36%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.90 **Porcentaje:** 41.43%

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

Nivel en desarrollo.-

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo
