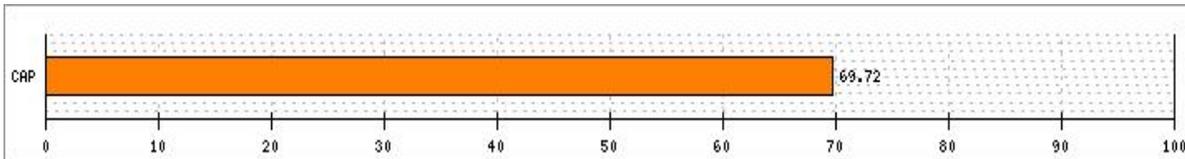


JEFE DE PREVENCIÓN
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	41982518
Nombres :	JUAN CARLOS
Apellidos :	GARCIA MANTILLA
Dirección :	BARRIO 2A MZ. C LT. 3 EL PORVENIR
Teléfono :	709471
Celular :	982541887
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1981-06-10



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

El perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos 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 talento humano en la empresa.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

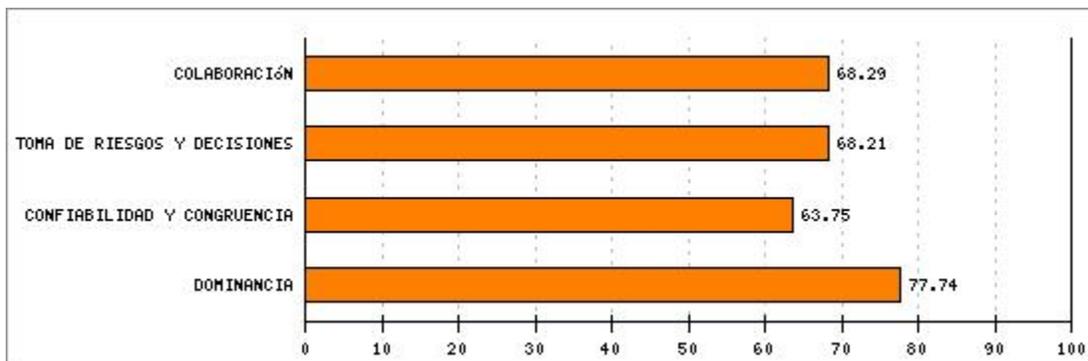
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	5.46	8.00
2 RELACIONES INTERPERSONALES	4.78	7.00
3 LIDERAZGO	6.22	8.00
4 FACTOR EMOCIONAL	5.10	8.00

JEFE DE PREVENCIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 COLABORACIÓN	4.78	7.00	68.29%
2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.46	8.00	68.21%
3 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	5.10	8.00	63.75%
4 DOMINANCIA	6.22	8.00	77.74%



JEFE DE PREVENCIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.78 **Porcentaje:** 68.29%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado está consciente de la necesidad de que cada integrante del equipo colabore para cumplir con los objetivos y motiva a que así lo hagan, procura ser un apoyo para el grupo.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.46 **Porcentaje:** 68.21%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 63.75%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiende a ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada aspecto de su comportamiento.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.22 **Porcentaje:** 77.74%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es convincente, ya que busca adaptar los argumentos con la intención de lo que quiere decir. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica muy bien su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

