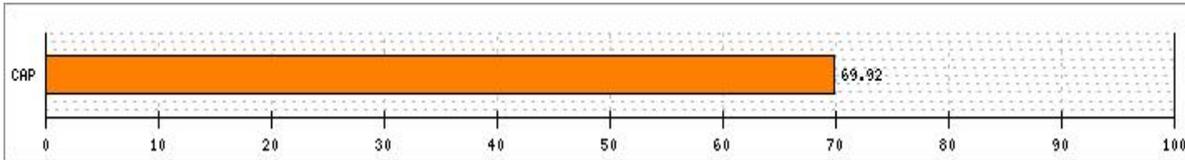


**DIGITADOR TEMPORAL- RRHH MARZO 2015**

No. Identificación :	25706971
Nombres :	SUSY MILAGRITOS
Apellidos :	CORONADO JESUS
Dirección :	CA CUMANA 360 URB LUIS GERMAN ASTETE
Teléfono :	
Celular :	997408993
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1972-10-28



### DIGITADOR TEMPORAL- RRHH MARZO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

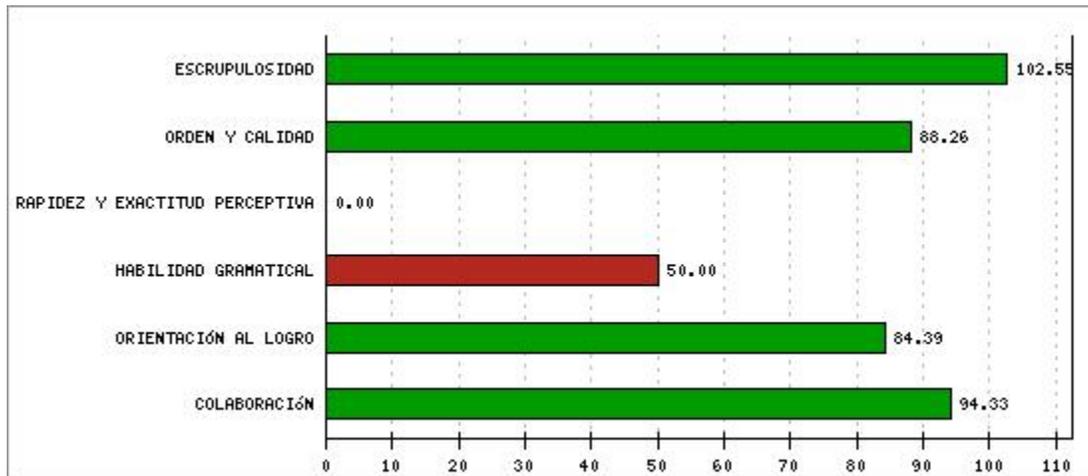
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	6.17	6.50
2	COGNITIVAS	0.00	7.00
3	COMUNICACIONALES	3.00	6.00
4	LIDERAZGO	5.06	6.00
5	RELACIONALES	5.66	6.00

### DIGITADOR TEMPORAL- RRHH MARZO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ESCRUPULOSIDAD	6.15	6.00	102.55%
2	ORDEN Y CALIDAD	6.18	7.00	88.26%
3	RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	0.00	7.00	0.00%
4	HABILIDAD GRAMATICAL	3.00	6.00	50.00%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.06	6.00	84.39%
6	COLABORACIÓN	5.66	6.00	94.33%



#### ESCRUPULOSIDAD

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 6.15 Porcentaje: 102.55%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel desarrollado.-

Se apega al cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas, invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta no descuidar el resto de actividades. Procura ser bien organizado y disciplinado y prudente en sus actuaciones.

#### ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.18 Porcentaje: 88.26%

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 desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no es ágil en sus actividades rutinarias, muestra lentitud en la ejecución de tareas administrativas como: revisión de documentos, archivos, digitalización, etc. Le falta atención a los detalles de su entorno.

#### HABILIDAD GRAMATICAL

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 3.00 Porcentaje: 50.00%

##### Muy bajo

Se trata de una persona que muestra un nivel **muy bajo** en relación al grupo de referencia en USO DEL LENGUAJE, lo cual implica que es muy probable que tenga mucha dificultad para: Detectar errores sintácticos, de puntuación y uso de letras mayúsculas. A nivel operativo se desempeñará con **mucha dificultad** en trabajos que requieran: Escritura de oficios, informes, formularios, mensajes. A nivel ejecutivo se desempeñará con **mucha dificultad** en trabajos que requieran: Redacción de informes, revisión de la escritura de documentos, expresión coherente.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.06 **Porcentaje:** 84.39%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.66 **Porcentaje:** 94.33%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un buen referente para los demás ya que siempre se encuentra presto a colaborar, alienta a sus compañeros a cumplir sus tareas con responsabilidad.

---

