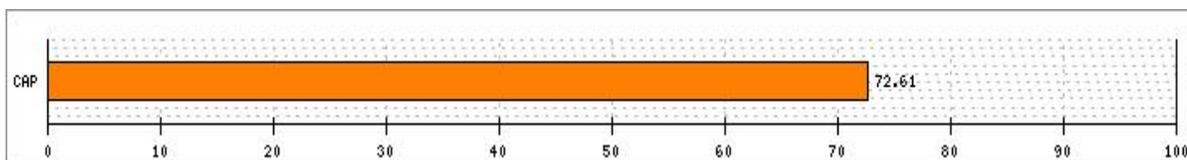
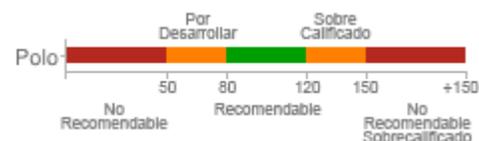


### CI JEFE DE PREVENCIÓN CAJAMARCA JUNIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	42658860
Nombres :	LUIS GUSTAVO
Apellidos :	SANCHEZ TORRES
Dirección :	MZ.P - LTO. 12- F ASOC. TERRENOS DE CAMPOY 3RA ETAPA S.J.L
Teléfono :	3568776
Celular :	997837225
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1984-10-19

### CI JEFE DE PREVENCIÓN CAJAMARCA JUNIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **desarrollable** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basados en competencias responden 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.

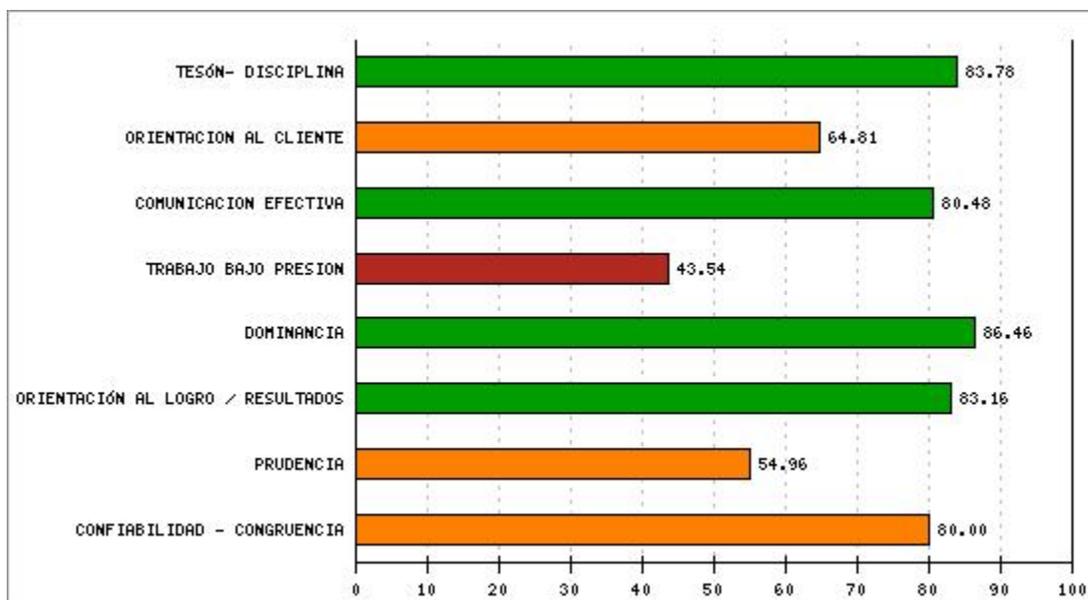
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en un entrevista personal.

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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.86	7.00
2	COMERCIALES	3.89	6.00
3	COMUNICACIONALES	4.83	6.00
4	EMOCIONALES	3.48	8.00
5	LIDERAZGO	5.94	7.00
6	RELACIONALES	4.40	8.00
7	VALORES	6.40	8.00

### CI JEFE DE PREVENCIÓN CAJAMARCA JUNIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TESÓN- DISCIPLINA	5.86	7.00	83.78%
2 ORIENTACION AL CLIENTE	3.89	6.00	64.81%
3 COMUNICACION EFECTIVA	4.83	6.00	80.48%
4 TRABAJO BAJO PRESION	3.48	8.00	43.54%
5 DOMINANCIA	6.05	7.00	86.46%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS	5.82	7.00	83.16%
7 PRUDENCIA	4.40	8.00	54.96%
8 CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA	6.40	8.00	80.00%



#### TESÓN- DISCIPLINA

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza. Se refiere a la habilidad de auto-disciplinarse en todas sus acciones previamente planificadas.

#### ORIENTACION AL CLIENTE

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

#### COMUNICACION EFECTIVA

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse bien tanto en forma oral o escrita, tiene adecuada expresión verbal habilidad que aún le falta explotar.

#### TRABAJO BAJO PRESION

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

#### DOMINANCIA

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.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS

---

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

**Nivel desarrollado.-**

La orientación al logro y a los resultados es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos, atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## PRUDENCIA

**Nivel Bajo:** El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

## CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiende a ser realista y honesto. entabla 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 todo aspecto de su comportamiento.

---

