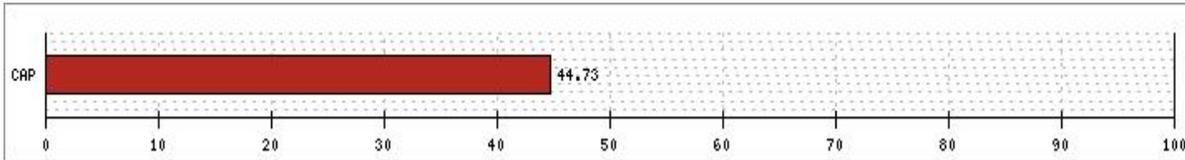


CE AUXILIAR DE ARCHIVO JUNIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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. **NO ES RECOMENDABLE su contratación inmediata sobre todo si se trata de un proceso interno para un nuevo cargo para el cual se esté considerando al evaluado.** Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de 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.

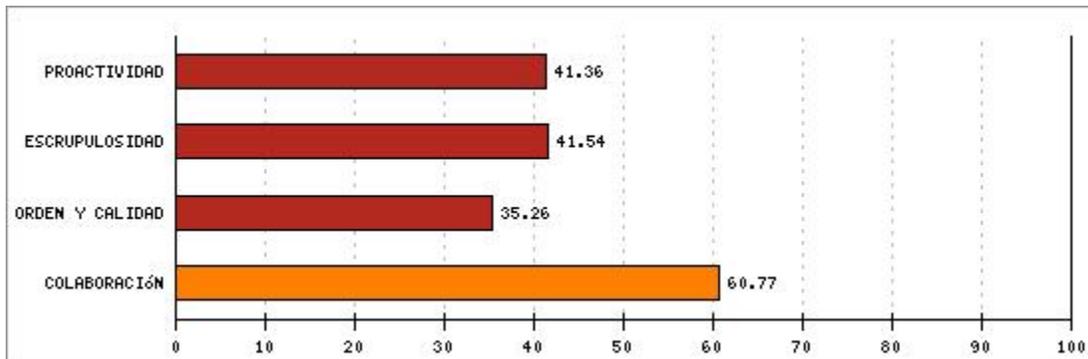
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.48	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	2.48	6.50
3	RELACIONALES	3.65	6.00

CE AUXILIAR DE ARCHIVO JUNIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	2.48	6.00	41.36%
2 ESCRUPULOSIDAD	2.49	6.00	41.54%
3 ORDEN Y CALIDAD	2.47	7.00	35.26%
4 COLABORACIÓN	3.65	6.00	60.77%



PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.48 **Porcentaje:** 41.36%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

ESCRUPULOSIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.49 **Porcentaje:** 41.54%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca tendencia de realizar y presentar su trabajo cumpliendo los estándares de calidad. Descuida los detalles, es impulsivo y se arriesga aunque eso comprometa la calidad de su trabajo.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.47 **Porcentaje:** 35.26%

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 poco desarrollado.-

El evaluado no muestra preocupación por conocer las normas y procesos requeridos para su trabajo o área, y se esfuerza muy poco por cumplirlos en orden y con calidad, sin hacer un seguimiento ni ir más allá de lo asignado.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.65 **Porcentaje:** 60.77%

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.

