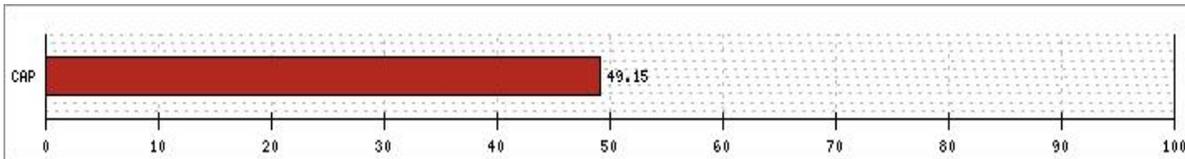


MAESTRO - CORTADOR DE MADERAS - TACNA

No. Identificación :	44416308
Nombres :	HERICSON
Apellidos :	MOZOMBITE FLORES
Dirección :	ASOCIACION DE VIVIENDA VISTA ALEGRE MZ 11 LT 2
Teléfono :	
Celular :	949557608
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1986-12-20

MAESTRO - CORTADOR DE MADERAS - TACNA 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.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES 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 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.
- 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

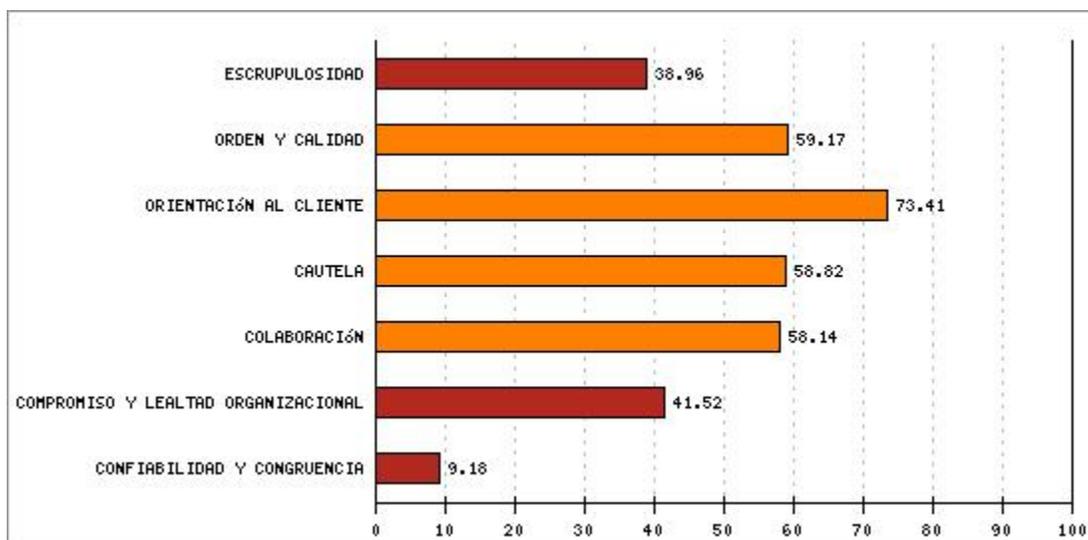
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	2.94	6.00
2 COMERCIALES	4.40	6.00
3 EMOCIONALES	3.53	6.00
4 RELACIONALES	4.07	7.00
5 VALORES	1.52	6.00

MAESTRO - CORTADOR DE MADERAS - TACNA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ESCRUPULOSIDAD	2.34	6.00	38.96%
2 ORDEN Y CALIDAD	3.55	6.00	59.17%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.40	6.00	73.41%
4 CAUTELA	3.53	6.00	58.82%
5 COLABORACIÓN	4.07	7.00	58.14%
6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	2.49	6.00	41.52%
7 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	0.55	6.00	9.18%



MAESTRO - CORTADOR DE MADERAS - TACNA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ESCRUPULOSIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.34 **Porcentaje:** 38.96%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.55 **Porcentaje:** 59.17%

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 en desarrollo.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.40 **Porcentaje:** 73.41%

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.

CAUTELA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.53 **Porcentaje:** 58.82%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Su forma de actuar es natural, pero sin prestar atención a lo que pueda percibir el resto. Cumple sus responsabilidades sin incumplir normas pero eso no es su prioridad.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.07 **Porcentaje:** 58.14%

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.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.49 **Porcentaje:** 41.52%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra dificultad al momento de comprometerse a realizar una actividad o tarea. Puede que la actividad para él no sea tan relevante o importante. No se incomoda si no logra cumplir con lo que se ha propuesto y su orientación al logro no suele ser muy elevada. Esta pendiente más de sus beneficios personales que de los beneficios de la organización.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.55 **Porcentaje:** 9.18%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado es descuidado o negligente. No le interesa las normas éticas/morales establecidas por la sociedad, por lo cual no tienen problema en comportarse de manera arbitraria a las mismas. Es una persona poco meticulosa y poco fiable.
