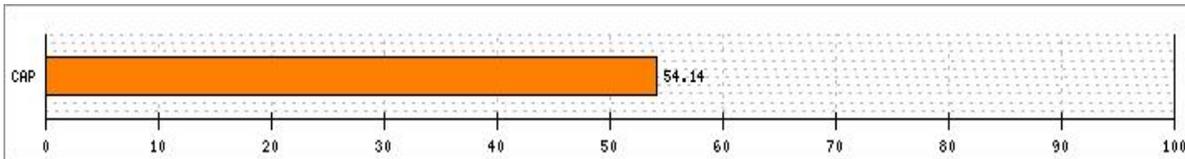


CE JEFE DE PREVENCIÓN VES - AGOSTO 2015
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	45568154
Nombres :	ALEXANDER TEOFILO
Apellidos :	FALCON CASTILLO
Dirección :	AV.EDUARDO DE HABICH 462
Teléfono :	016575392
Celular :	993719604
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. AMBIENTAL
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1988-07-08

CE JEFE DE PREVENCIÓN VES - AGOSTO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

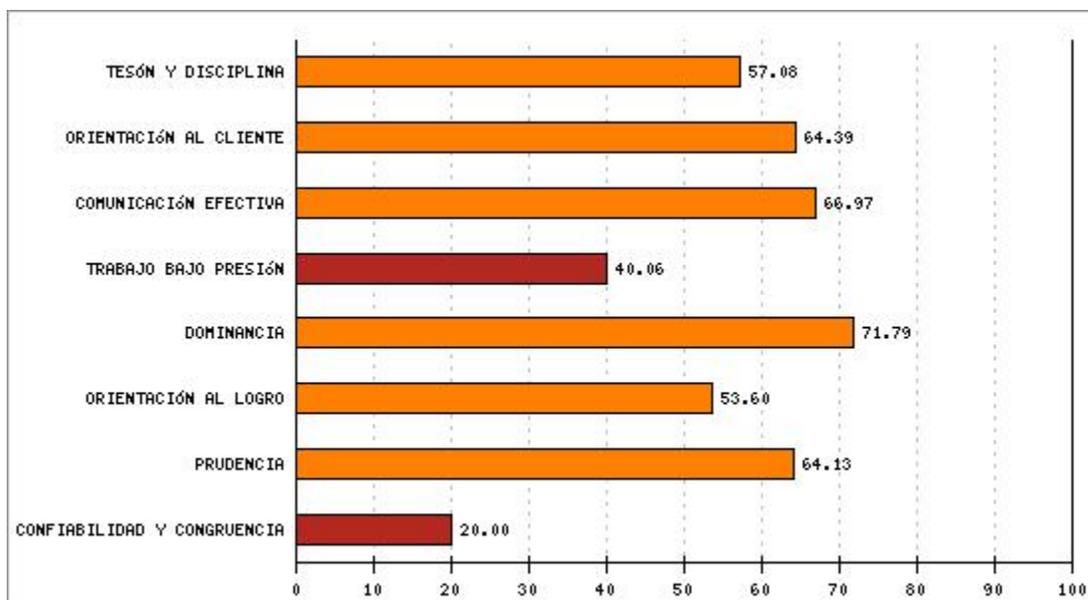
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.00	7.00
2	COMERCIALES	3.86	6.00
3	COMUNICACIONALES	4.02	6.00
4	EMOCIONALES	3.20	8.00
5	LIDERAZGO	4.39	7.00

6 RELACIONALES	5.13	8.00
7 VALORES	1.60	8.00

CE JEFE DE PREVENCIÓN VES - AGOSTO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TESÓN Y DISCIPLINA	4.00	7.00	57.08%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.86	6.00	64.39%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.02	6.00	66.97%
4 TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.20	8.00	40.06%
5 DOMINANCIA	5.03	7.00	71.79%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.75	7.00	53.60%
7 PRUDENCIA	5.13	8.00	64.13%
8 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	1.60	8.00	20.00%



CE JEFE DE PREVENCIÓN VES - AGOSTO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

TESÓN Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.00 **Porcentaje:** 57.08%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es una persona preocupada frente a las diferentes situaciones de la vida. Puede ser alguien desorganizado con su tiempo pero cumple con las actividades del día a día. Es alguien que prefiere actuar de manera espontánea en vez de tener todo planificado con anterioridad. No le molesta los cambios repentinos y se toma la vida con calma.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.86 **Porcentaje:** 64.39%

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.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.02 **Porcentaje:** 66.97%

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 apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.20 **Porcentaje:** 40.06%

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

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.03 **Porcentaje:** 71.79%

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

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.75 **Porcentaje:** 53.60%

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 en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.13 **Porcentaje:** 64.13%

Nivel Medio: El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.60 **Porcentaje:** 20.00%

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.
