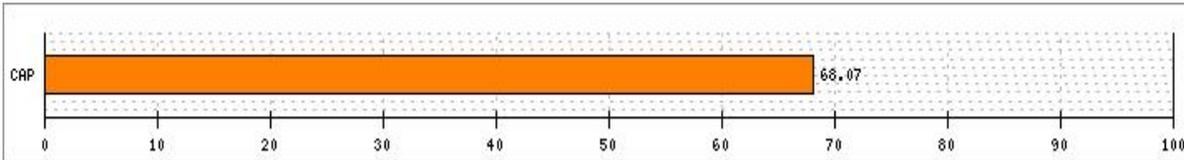


MAESTRO PIURA - CORTADOR DE MADERAS

No. Identificación :	42125408
Nombres :	MARCO ANTONIO
Apellidos :	RIOS CALLE
Dirección :	URB LOS TALLANES MZ L LT 16
Teléfono :	514272
Celular :	968932445
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	TECNICO
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

MAESTRO PIURA - CORTADOR DE MADERAS 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:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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.

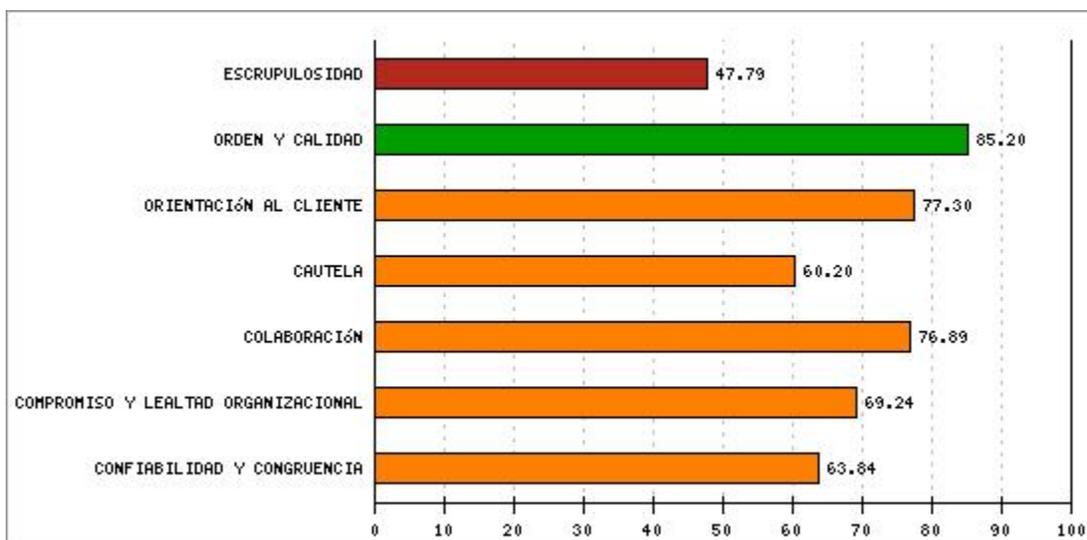
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	3.99	6.00
2 COMERCIALES	4.64	6.00
3 EMOCIONALES	3.61	6.00
4 RELACIONALES	5.38	7.00
5 VALORES	3.99	6.00

MAESTRO PIURA - CORTADOR DE MADERAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ESCRUPULOSIDAD	2.87	6.00	47.79%
2 ORDEN Y CALIDAD	5.11	6.00	85.20%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.64	6.00	77.30%
4 CAUTELA	3.61	6.00	60.20%
5 COLABORACIÓN	5.38	7.00	76.89%
6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.15	6.00	69.24%
7 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	3.83	6.00	63.84%



MAESTRO PIURA - CORTADOR DE MADERAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ESCRUPULOSIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.87 **Porcentaje:** 47.79%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra poco apego a las normas y su trabajo simplemente cumple con lo requerido, para cumplirlo podría tomar decisiones por impulso y según las necesidades que surjan en el camino.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.11 **Porcentaje:** 85.20%

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.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.64 **Porcentaje:** 77.30%

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:** 3.61 **Porcentaje:** 60.20%

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:** 5.38 **Porcentaje:** 76.89%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. 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.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.15 **Porcentaje:** 69.24%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.83 **Porcentaje:** 63.84%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y lo cumple.
