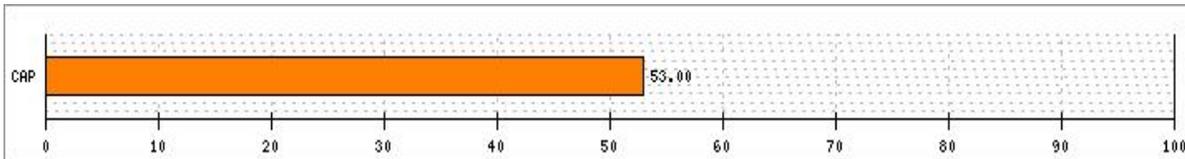


### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	06817245
Nombres :	MERCEDES MODESTA
Apellidos :	RUIZ REVILLA
Dirección :	AV.CENTRAL MZ 123 LOT 41 AH.ENRRIQUE MILLA O. LOS OLIVOS
Teléfono :	5284844
Celular :	995415157
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1964-07-25

### MAESTRO – CI JEFE DE DPTO COLONIAL (DIC. 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:

- 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 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.

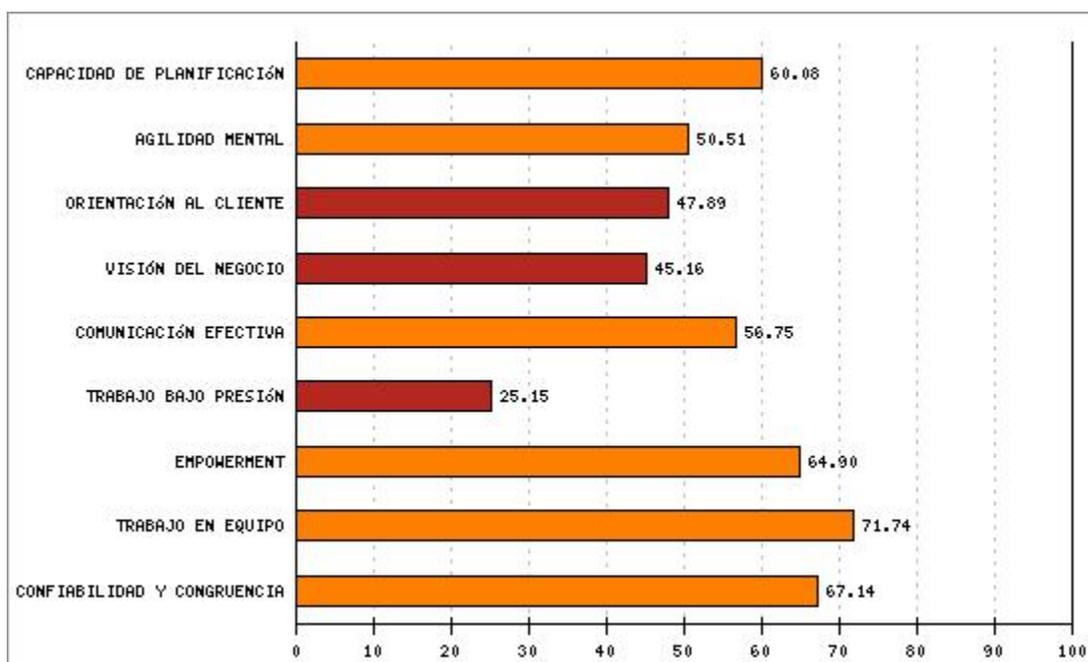
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	4.21	7.00
2	COGNITIVAS	3.54	7.00
3	COMERCIALES	3.26	7.00
4	COMUNICACIONALES	3.97	7.00
5	EMOCIONALES	1.76	7.00

6	LIDERAZGO	4.54	7.00
7	RELACIONALES	4.30	6.00
8	VALORES	4.70	7.00

### MAESTRO – CI JEFE DE DPTO COLONIAL (DIC. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.21	7.00	60.08%
2 AGILIDAD MENTAL	3.54	7.00	50.51%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.35	7.00	47.89%
4 VISIÓN DEL NEGOCIO	3.16	7.00	45.16%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.97	7.00	56.75%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	1.76	7.00	25.15%
7 EMPOWERMENT	4.54	7.00	64.90%
8 TRABAJO EN EQUIPO	4.30	6.00	71.74%
9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	4.70	7.00	67.14%



### MAESTRO – CI JEFE DE DPTO COLONIAL (DIC. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.21 **Porcentaje:** 60.08%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.54 **Porcentaje:** 50.51%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad para procesar información con agilidad. Su razonamiento lógico, verbal o numérico está en un rango normal y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla de forma adecuada.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.35 **Porcentaje:** 47.89%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.16 **Porcentaje:** 45.16%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.97 **Porcentaje:** 56.75%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.76 **Porcentaje:** 25.15%

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

### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.54 **Porcentaje:** 64.90%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede fijar los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores. Aunque los acompaña en su desarrollo, no se hace responsable de los resultados.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.30 **Porcentaje:** 71.74%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga y toma en cuenta la opinión de los demás, aunque le cueste hacerlo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren. Sin embargo, su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 67.14%

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.

---

