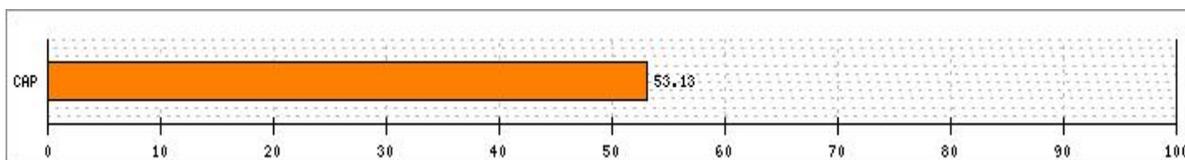


### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	25489240
Nombres :	JUAN ALEJANDR
Apellidos :	AGURTO FLORENCIO
Dirección :	ERNESTO DELGADO 206 URB LOS PILARES
Teléfono :	4208849
Celular :	988206166
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	2015-05-21

### 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:

- 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.

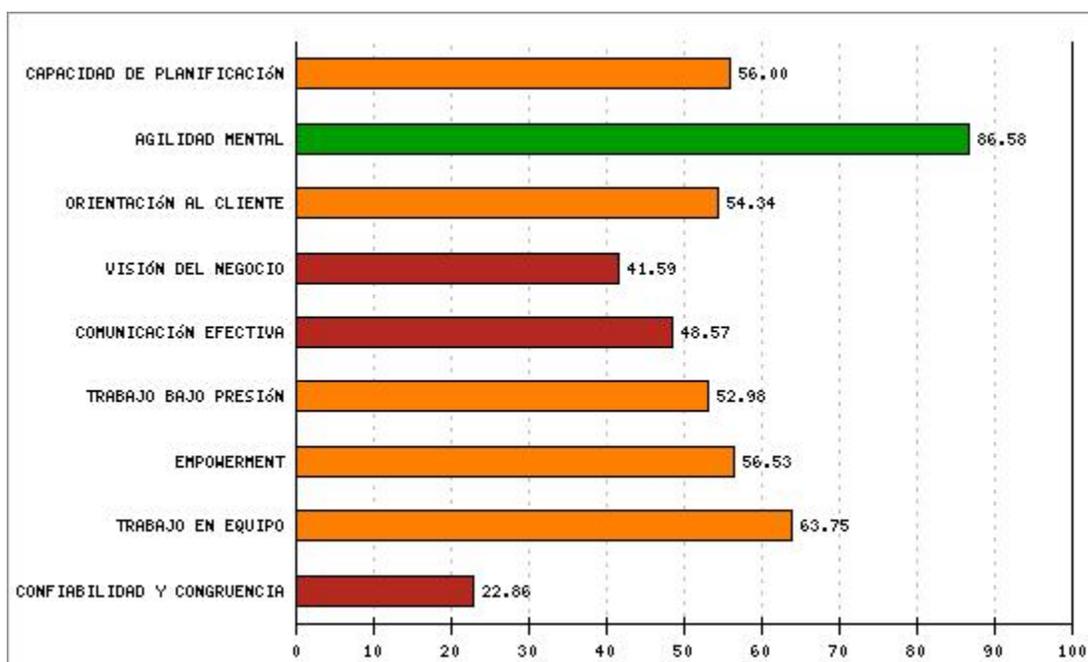
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	3.92	7.00
2	COGNITIVAS	6.06	7.00
3	COMERCIALES	3.36	7.00
4	COMUNICACIONALES	3.40	7.00
5	EMOCIONALES	3.71	7.00

6	LIDERAZGO	3.96	7.00
7	RELACIONALES	3.83	6.00
8	VALORES	1.60	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	3.92	7.00	56.00%
2 AGILIDAD MENTAL	6.06	7.00	86.58%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.80	7.00	54.34%
4 VISIÓN DEL NEGOCIO	2.91	7.00	41.59%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.40	7.00	48.57%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.71	7.00	52.98%
7 EMPOWERMENT	3.96	7.00	56.53%
8 TRABAJO EN EQUIPO	3.83	6.00	63.75%
9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	1.60	7.00	22.86%



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

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.92 **Porcentaje:** 56.00%

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:** 6.06 **Porcentaje:** 86.58%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, numérico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar información con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.80 **Porcentaje:** 54.34%

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:** 2.91 **Porcentaje:** 41.59%

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:** 3.40 **Porcentaje:** 48.57%

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:** 3.71 **Porcentaje:** 52.98%

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.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.96 **Porcentaje:** 56.53%

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:** 3.83 **Porcentaje:** 63.75%

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:** 1.60 **Porcentaje:** 22.86%

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.

---

