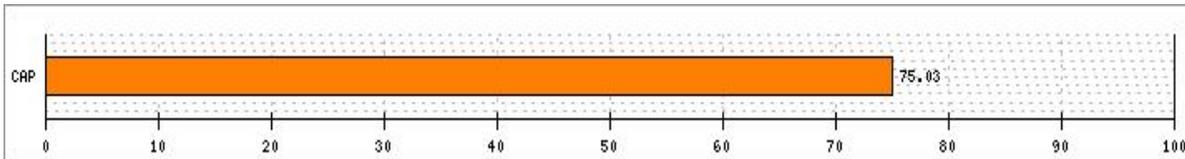


**OPERARIO DE MAQUINA DE CORTE SJL**

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| No. Identificación :  | 75671448         |
| Nombres :             | RUBEN            |
| Apellidos :           | HUAYTAN          |
| Dirección :           |                  |
| Teléfono :            |                  |
| Celular :             |                  |
| Género :              | MASCULINO        |
| Estado Civil :        | SOLTERO          |
| Area de Estudio :     | CIENCIAS FÍSICAS |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO    |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00       |

### OPERARIO DE MAQUINA DE CORTE SJL 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.

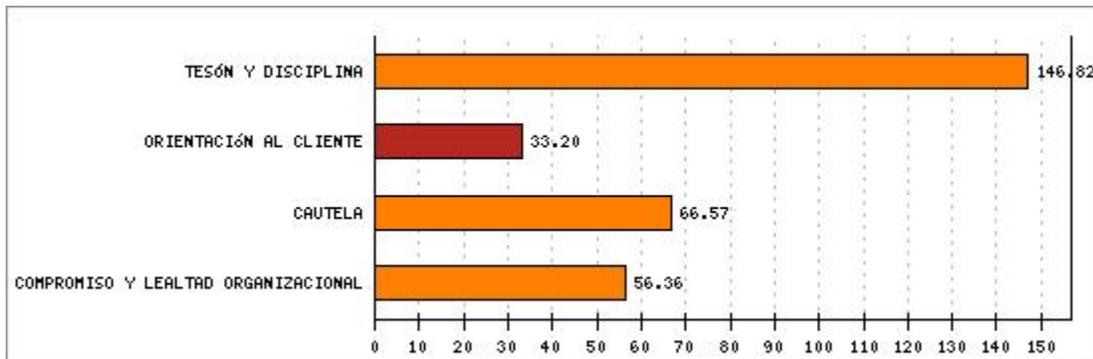
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 7.34           | 5.00            |
| 2 | COMERCIALES   | 2.32           | 7.00            |
| 3 | EMOCIONALES   | 3.99           | 6.00            |
| 4 | VALORES       | 3.38           | 6.00            |

### OPERARIO DE MAQUINA DE CORTE SJL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                           | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 TESÓN Y DISCIPLINA                  | 7.34           | 5.00            | 146.82%        |
| 2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 2.32           | 7.00            | 33.20%         |
| 3 CAUTELA                             | 3.99           | 6.00            | 66.57%         |
| 4 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 3.38           | 6.00            | 56.36%         |



#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.34 **Porcentaje:** 146.82%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza siendo escrupuloso y delicado.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiende a mostrar una autodisciplina bastante marcada, actúa acorde a los deberes que tiene, de manera leal y busca obtener el máximo de logros posibles. Prefiere las situaciones bien planificadas al comportamiento espontáneo. Es escrupuloso y casi siempre termina lo que empieza con mucha dedicación. Es ejemplo para los demás.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.32 **Porcentaje:** 33.20%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

#### CAUTELA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.99 **Porcentaje:** 66.57%

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.-**

Evidencia algo de 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.

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.38 **Porcentaje:** 56.36%

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

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

