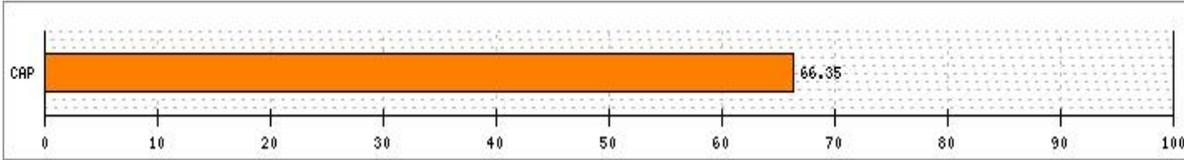


ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	18124735
Nombres :	CLEBER GREGORIO
Apellidos :	MELENDEZ RODRIGUEZ
Dirección :	JIRARDOT 1745 LA ESPERANZA
Teléfono :	316327
Celular :	949657901
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1973-05-25

CI OPERARIO DE MÁQUINA DE CORTE S TRUJILLO OPEN - FEB16 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.

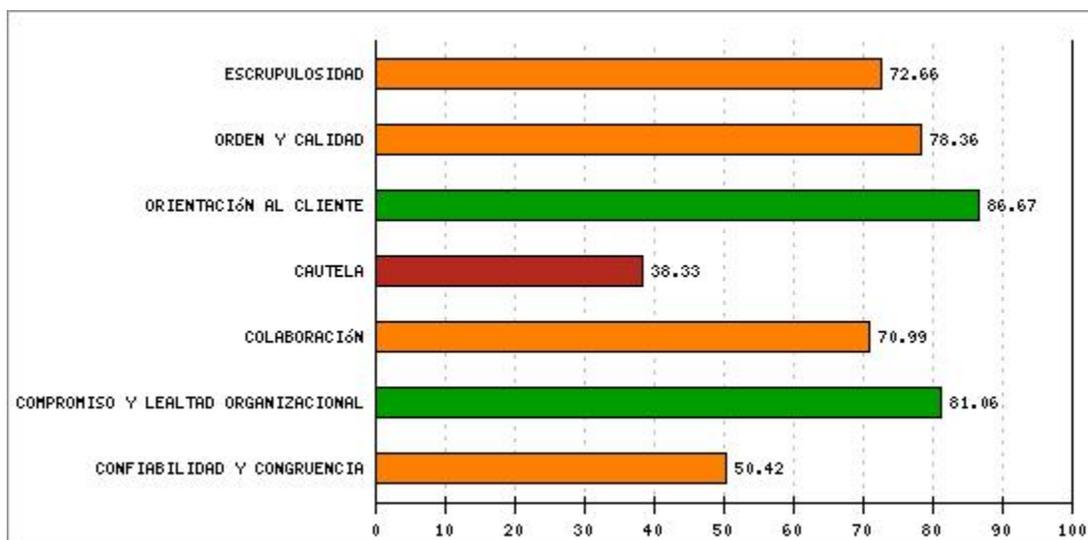
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	4.53	6.00
2 COMERCIALES	5.20	6.00
3 EMOCIONALES	2.30	6.00
4 RELACIONALES	4.97	7.00
5 VALORES	3.94	6.00

CI OPERARIO DE MÁQUINA DE CORTE S TRUJILLO OPEN - FEB16 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ESCRUPULOSIDAD	4.36	6.00	72.66%
2	ORDEN Y CALIDAD	4.70	6.00	78.36%
3	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.20	6.00	86.67%
4	CAUTELA	2.30	6.00	38.33%
5	COLABORACIÓN	4.97	7.00	70.99%
6	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.86	6.00	81.06%
7	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	3.03	6.00	50.42%



ESCRUPULOSIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 72.66%

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.-

Tiene tendencia a realizar y presentar su trabajo sin mucho detalle y sin mucho apego a las normas, organización y disciplina. En su trabajo se le podrían pasar por alto algunos detalles.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 78.36%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.20 **Porcentaje:** 86.67%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

CAUTELA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.30 **Porcentaje:** 38.33%

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 poco desarrollado.-

No mide las consecuencias de sus acciones o simplemente, no les da importancia. Su falta de previsión dificultan su capacidad de planificación, también. No es recomendable para cargos en los que tiene que tomar decisiones cuidadosas o que sus acciones puedan afectar el rumbo de la organización.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.97 **Porcentaje:** 70.99%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

Nivel en desarrollo.-

Está consciente de la necesidad de sus compañeros para recibir ayuda. Sin embargo, no siempre se encuentra dispuesto para colaborar. A veces, le gusta compartir su experiencia y dar su aporte.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.86 **Porcentaje:** 81.06%

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.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 50.42%

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

Nivel en desarrollo.-

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo
