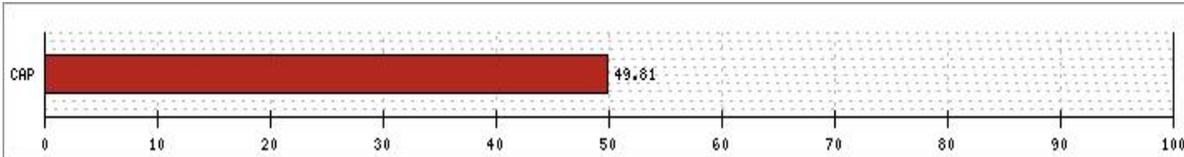


### CI - JEFE DE PREVENCIÓN - MAESTRO CHICLAYO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	16698527
Nombres :	GERVACIO
Apellidos :	GARCIA GUERRERO
Dirección :	MZ. D LOTE 30 - UPIS SANTA TERESITA - CHICLAYO
Teléfono :	211164
Celular :	978960916
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1968-06-18

### CI - JEFE DE PREVENCIÓN - MAESTRO CHICLAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO ES 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 puede **no ser competente** 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.
- Desempeñar 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

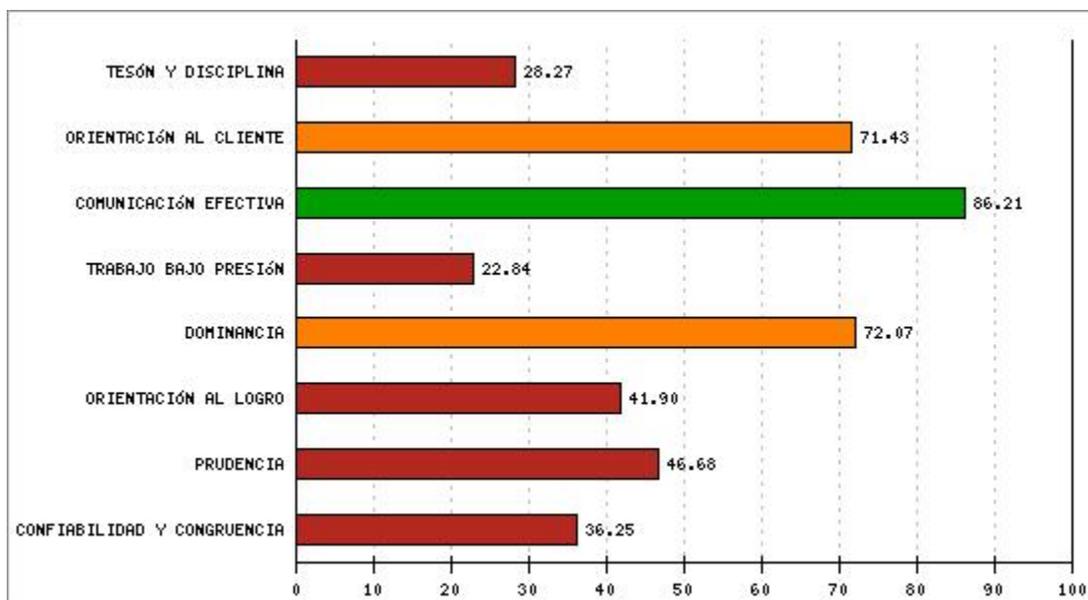
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.98	7.00
2 COMERCIALES	4.29	6.00
3 COMUNICACIONALES	5.17	6.00
4 EMOCIONALES	1.83	8.00
5 LIDERAZGO	3.99	7.00
6 RELACIONALES	3.73	8.00
7 VALORES	2.90	8.00

### CI - JEFE DE PREVENCIÓN - MAESTRO CHICLAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TESÓN Y DISCIPLINA	1.98	7.00	28.27%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.29	6.00	71.43%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.17	6.00	86.21%
4 TRABAJO BAJO PRESIÓN	1.83	8.00	22.84%
5 DOMINANCIA	5.05	7.00	72.07%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.93	7.00	41.90%
7 PRUDENCIA	3.73	8.00	46.68%
8 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	2.90	8.00	36.25%



### CI - JEFE DE PREVENCIÓN - MAESTRO CHICLAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.98 **Porcentaje:** 28.27%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra baja capacidad para enfocarse en los detalles y llevar sus proyectos a su conclusión. Se da por vencido con facilidad y es poco auto-disciplinado

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.29 **Porcentaje:** 71.43%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.17 **Porcentaje:** 86.21%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.83 **Porcentaje:** 22.84%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

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.

#### DOMINANCIA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 72.07%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

**Nivel desarrollado.-**

Tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es imponente, ya que busca adaptar los argumentos para conseguir lo que quiere, aunque no siempre lo consigue. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.93 **Porcentaje:** 41.90%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.73 **Porcentaje:** 46.68%

**Nivel Bajo:** El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.90 **Porcentaje:** 36.25%

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

---

