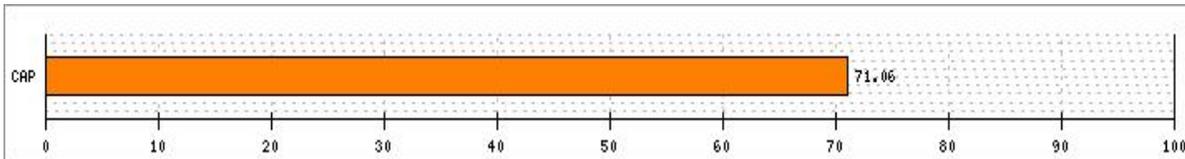


**BE INGENIERO ELECTRICO DE MANTENIMIENTO**

No. Identificación :	43863565
Nombres :	HOMERO
Apellidos :	MADUEÑO
Dirección :	GABRIELA MISTRAL 125 DPTO 502
Teléfono :	
Celular :	984207242
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. ELÉCTRICA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1986-10-07

### BE INGENIERO ELECTRICO DE MANTENIMIENTO 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	3.87	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.56	7.00
3	COGNITIVAS	3.99	7.00
4	COMUNICACIONALES	4.51	7.00
5	EMOCIONALES	4.17	8.00
6	LIDERAZGO	3.69	8.00

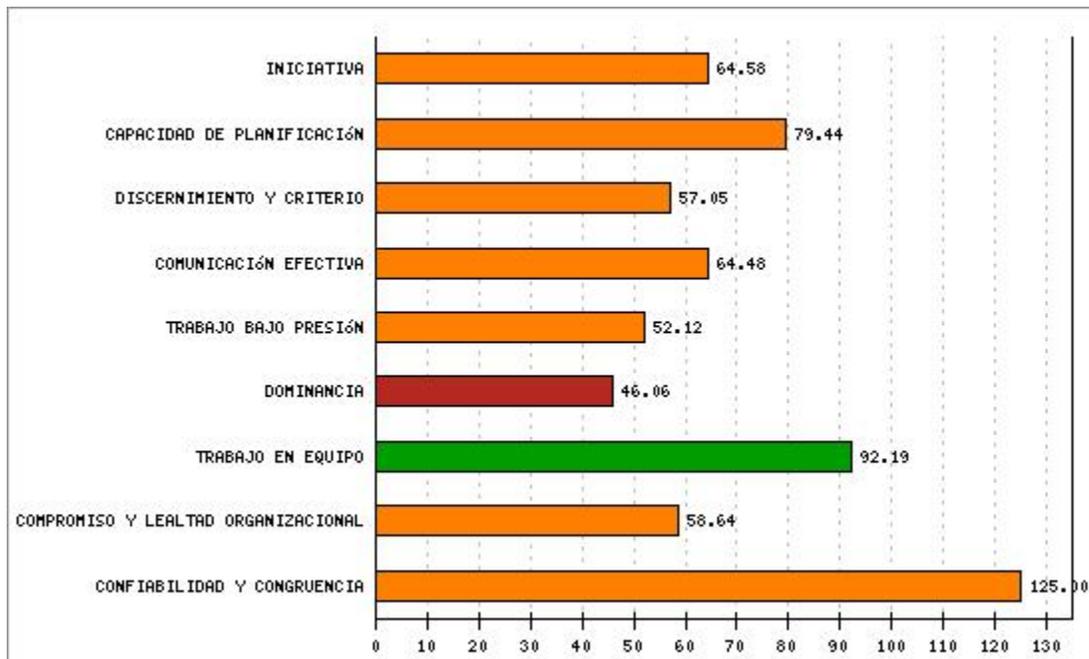
---

7 RELACIONALES	5.53	6.00
8 VALORES	6.72	7.50

---

### BE INGENIERO ELECTRICO DE MANTENIMIENTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	3.87	6.00	64.58%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.56	7.00	79.44%
3 DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	3.99	7.00	57.05%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.51	7.00	64.48%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.17	8.00	52.12%
6 DOMINANCIA	3.69	8.00	46.06%
7 TRABAJO EN EQUIPO	5.53	6.00	92.19%
8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.69	8.00	58.64%
9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	8.75	7.00	125.00%



### BE INGENIERO ELECTRICO DE MANTENIMIENTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.87 **Porcentaje:** 64.58%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 79.44%

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 desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.99 **Porcentaje:** 57.05%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial, y escoger la alternativa más adecuada.

##### Nivel en desarrollo.-

Por momentos identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, no tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Razón por la cual, tiene algo de dificultad en discernir y emitir un criterio imparcial.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 64.48%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.17 **Porcentaje:** 52.12%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

## DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.69 **Porcentaje:** 46.06%

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 en desarrollo.-**

Elabora una argumentación incompleta, basada en su perspectiva, conocimientos y experiencia. Tiene cierta dificultad en imponer sus deseos en otros, pero a veces, lo logra. Ocasionalmente sus ideas no son tomadas en cuenta. Requiere de apoyo para salirse con la suya.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.53 **Porcentaje:** 92.19%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.69 **Porcentaje:** 58.64%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.75 **Porcentaje:** 125.00%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. El evaluado tiende a regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser muy confiable.

---

