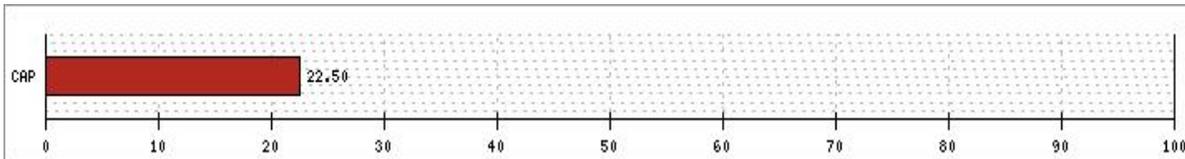


CE OPERARIO DE MÁQUINA DE CORTE FT S AREQUIPA - MAYO 2016
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	47637669
Nombres :	LUIS MILTON
Apellidos :	GONZALO HUAMANI
Dirección :	CERRITO PAN DE AZUCAR I-5 SACHACA
Teléfono :	947448779
Celular :	947448779
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	MECÁNICA / METALÚRGICA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1991-07-22



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:

- 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 **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.

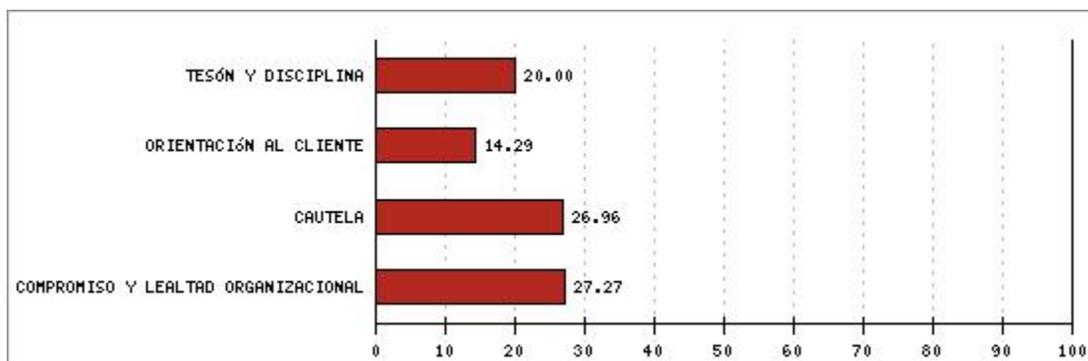
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.00	5.00
2 COMERCIALES	1.00	7.00
3 EMOCIONALES	1.62	6.00
4 VALORES	1.64	6.00

CE OPERARIO DE MÁQUINA DE CORTE FT S AREQUIPA - MAYO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TESÓN Y DISCIPLINA	1.00	5.00	20.00%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.00	7.00	14.29%
3 CAUTELA	1.62	6.00	26.96%
4 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.64	6.00	27.27%



TESÓN Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 20.00%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 14.29%

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:** 1.62 **Porcentaje:** 26.96%

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.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.64 **Porcentaje:** 27.27%

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

Nivel poco desarrollado.-

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

