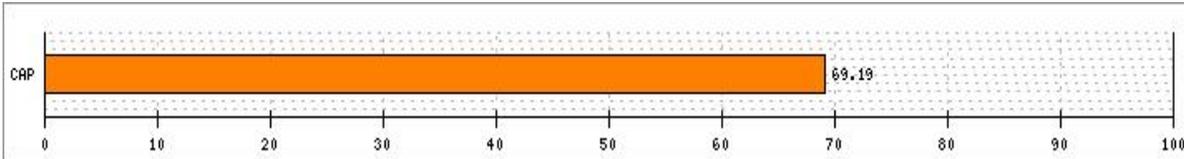


ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	47755320
Nombres :	GERARDO
Apellidos :	CACERES
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TECNICO
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1982-11-30



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.

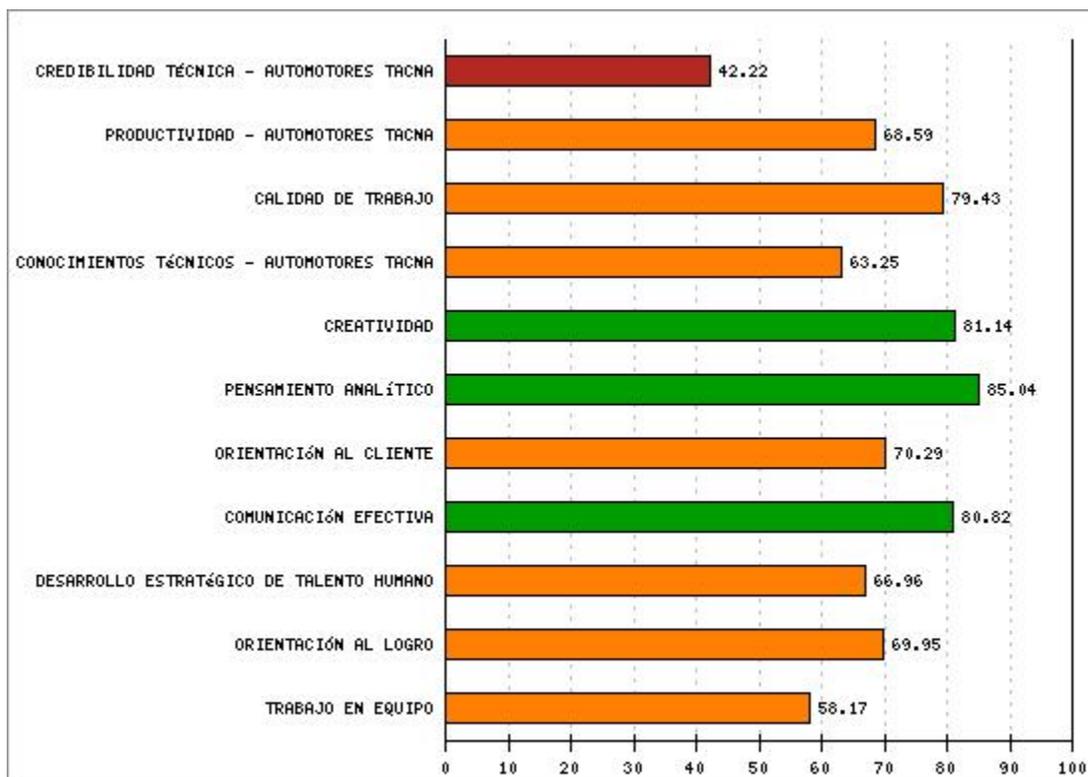
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	3.32	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	3.97	5.00
3	COGNITIVAS	4.32	5.67
4	COMERCIALES	3.51	5.00
5	COMUNICACIONALES	4.04	5.00
6	LIDERAZGO	4.11	6.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CREDIBILIDAD TÉCNICA - AUTOMOTORES TACNA	2.53	6.00	42.22%
2 PRODUCTIVIDAD - AUTOMOTORES TACNA	4.12	6.00	68.59%
3 CALIDAD DE TRABAJO	3.97	5.00	79.43%
4 CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - AUTOMOTORES TACNA	3.80	6.00	63.25%
5 CREATIVIDAD	4.06	5.00	81.14%
6 PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.10	6.00	85.04%
7 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.51	5.00	70.29%
8 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.04	5.00	80.82%
9 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4.02	6.00	66.96%
10 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.20	6.00	69.95%
11 TRABAJO EN EQUIPO	2.91	5.00	58.17%



PROCESO MECÁNICO I - TECNICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CREDIBILIDAD TÉCNICA - AUTOMOTORES TACNA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.53 **Porcentaje:** 42.22%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado demuestra habilidad para alcanzar los objetivos, sin embargo requiere apoyo y un proceso de aprendizaje o formación que le permitan superar los estándares, requiere apoyo también para comprender los problemas complejos y generar soluciones prácticas y aplicables. Durante este período de formación logrará a mediano plazo generar confianza en los demás por su desempeño profesional, logrando a futuro después de este proceso de formación poder ser reconocido por sus conocimientos y experiencia.

PRODUCTIVIDAD - AUTOMOTORES TACNA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.12 **Porcentaje:** 68.59%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.97 **Porcentaje:** 79.43%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - AUTOMOTORES TACNA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.80 **Porcentaje:** 63.25%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades. Tiene actitud de búsqueda aunque le falta ejecutarla.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.06 **Porcentaje:** 81.14%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

Nivel en desarrollo.-

Posee la intención de poner a prueba su creatividad e iniciativa, pero no siempre está atento a la oportunidad de demostrar sus alternativas de solución a los problemas. Le cuesta encontrar caminos distintos a los normalmente ya establecidos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 85.04%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.51 **Porcentaje:** 70.29%

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: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 80.82%

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.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.02 **Porcentaje:** 66.96%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel en desarrollo.-

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 69.95%

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.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 2.91 **Porcentaje:** 58.17%

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

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.
