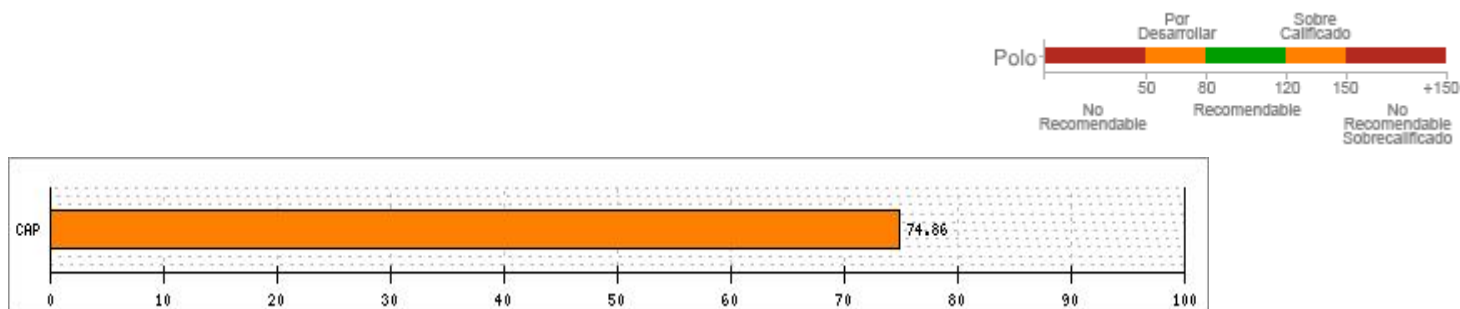


**CE JEFE DE PREVENCION MAESTRO SULLANA (SET 2016)**

|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 073624361                  |
| Nombres :             | ALEX OMAR                  |
| Apellidos :           | PAZOS ORTIZ                |
| Dirección :           | URB. SAN RAMON MZ A3 LT 30 |
| Teléfono :            | 073624361                  |
| Celular :             | 973017461                  |
| Género :              | MASCULINO                  |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Area de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL            |
| Escolaridad :         | INGENIERO SUPERIOR         |
| Fecha de Nacimiento : | 1975-10-10                 |

### CE JEFE DE PREVENCIÓN MAESTRO SULLANA (SET 2016) 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:

- 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en 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.

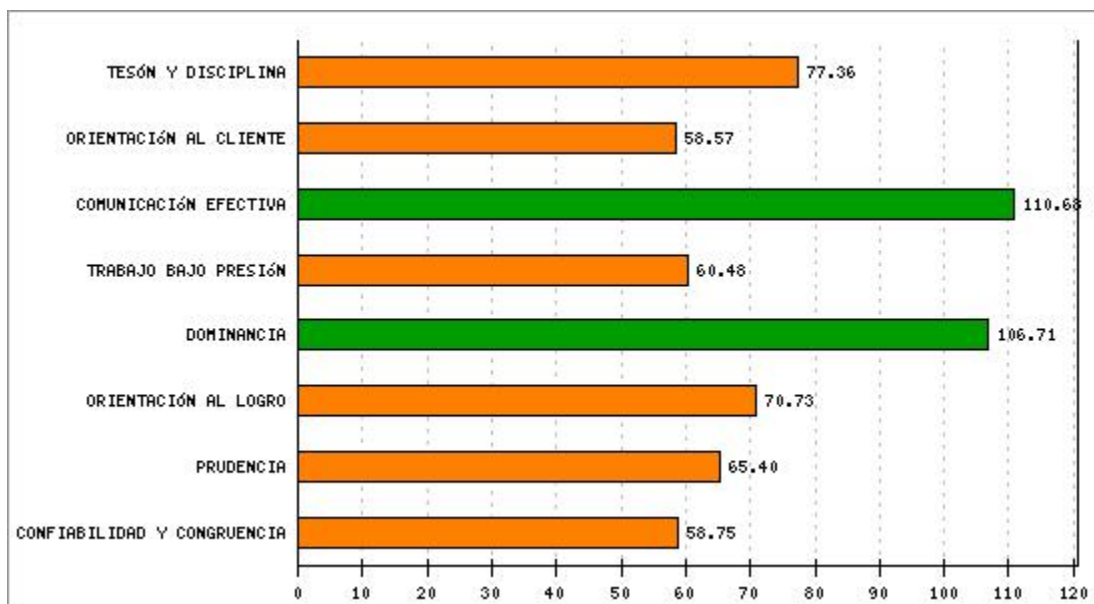
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 5.42           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 3.51           | 6.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 6.64           | 6.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 4.84           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 6.21           | 7.00            |
| 6 | RELACIONALES     | 5.23           | 8.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 7 VALORES | 4.70 | 8.00 |
|-----------|------|------|

### CE JEFE DE PREVENCIÓN MAESTRO SULLANA (SET 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | TESÓN Y DISCIPLINA          | 5.42           | 7.00            | 77.36%         |
| 2 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE      | 3.51           | 6.00            | 58.57%         |
| 3 | COMUNICACIÓN EFECTIVA       | 6.64           | 6.00            | 110.68%        |
| 4 | TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 4.84           | 8.00            | 60.48%         |
| 5 | DOMINANCIA                  | 7.47           | 7.00            | 106.71%        |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO        | 4.95           | 7.00            | 70.73%         |
| 7 | PRUDENCIA                   | 5.23           | 8.00            | 65.40%         |
| 8 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 4.70           | 8.00            | 58.75%         |



### CE JEFE DE PREVENCIÓN MAESTRO SULLANA (SET 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 77.36%

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

##### Nivel desarrollado.-

Procura ser constante o riguroso con las tareas que realiza y suele terminar lo que empieza. Puede ser auto-disciplinado en todas sus acciones previamente planificadas. No le gustan los imprevistos o cambios a última hora, ya que esto cambiaría todo su esquema.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.51 **Porcentaje:** 58.57%

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:** 6.64 **Porcentaje:** 110.68%

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:** 4.84 **Porcentaje:** 60.48%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.47 **Porcentaje:** 106.71%

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 muy desarrollado.-**

Cuenta con gran capacidad de imponer su punto de vista en los demás, ya sea de forma directa con su poder de convencimiento y figura de autoridad o indirectamente utilizando su expertiz como referencia para la toma de decisiones. Tiene una buena capacidad verbal y le gusta salirse con la suya. En situaciones que le interesan suele tomar la iniciativa y el control

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.95 **Porcentaje:** 70.73%

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:** 5.23 **Porcentaje:** 65.40%

**Nivel Medio:** El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 58.75%

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

---

