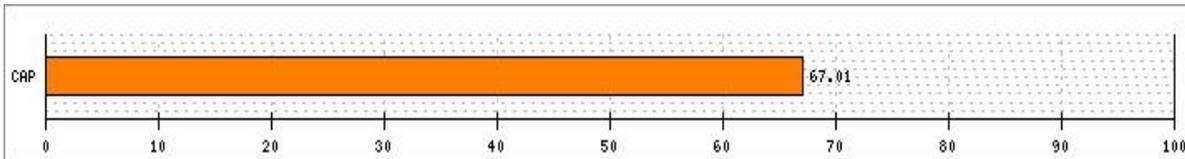


CONTROLLER DE SISTEMAS PLL

No. Identificación :	43463415
Nombres :	CHRISTIAN JAVIER
Apellidos :	ROJAS LAY
Dirección :	JR. JULIO C. ARANA MZ. 41 LT. 07 - A
Teléfono :	061577998
Celular :	999581798
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	BACHILLER
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1986-03-07

CONTROLLER DE SISTEMAS PLL 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.

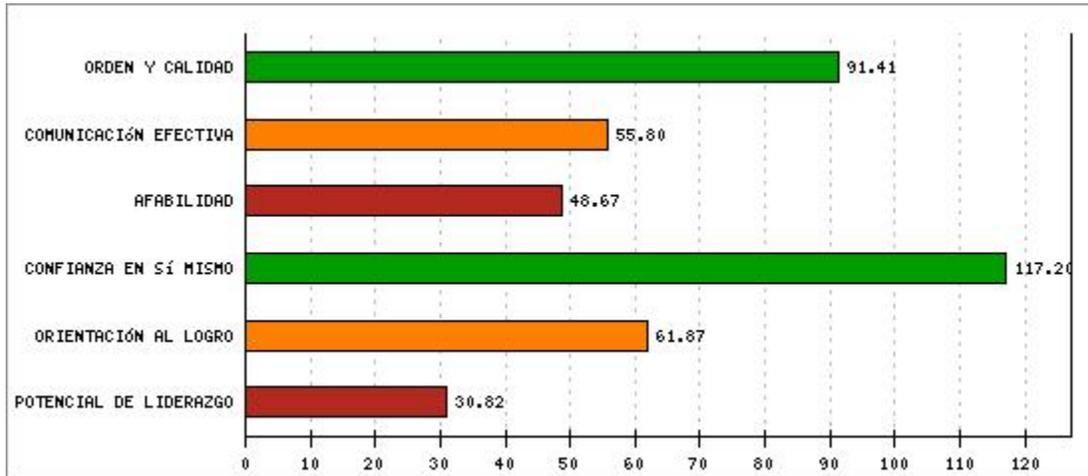
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	5.48	6.00
2	COMUNICACIONALES	3.91	7.00
3	EMOCIONALES	4.98	6.00
4	LIDERAZGO	2.63	6.00

CONTROLLER DE SISTEMAS PLL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	5.48	6.00	91.41%
2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.91	7.00	55.80%
3 AFABILIDAD	2.92	6.00	48.67%
4 CONFIANZA EN SÍ MISMO	7.03	6.00	117.20%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.09	5.00	61.87%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	2.16	7.00	30.82%



CONTROLLER DE SISTEMAS PLL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.48 **Porcentaje:** 91.41%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.91 **Porcentaje:** 55.80%

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.

AFABILIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.92 **Porcentaje:** 48.67%

Es demostrar amabilidad, simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

Nivel en desarrollo.-

Intenta mantener relaciones interpersonales estables, evitar herir susceptibilidades y cuidar sus comentarios. Sin embargo, no siempre puede hacerlo y a veces es percibido como poco social.

CONFIANZA EN SÍ MISMO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.03 **Porcentaje:** 117.20%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

Nivel muy desarrollado.-

Demuestra estados emocionales de seguridad y confianza sobre todo en situaciones difíciles o arriesgadas, no siente temor al momento de plantear sus argumentos, es educado y se ofrece a realizar tareas desafiantes.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.09 **Porcentaje:** 61.87%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.16 **Porcentaje:** 30.82%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel poco desarrollado.-

Podría tener dificultad para influir sobre el resto de personas y para resolver problemas. No muestra un nivel adecuado de comunicación para ejercer posiciones de liderazgo.
