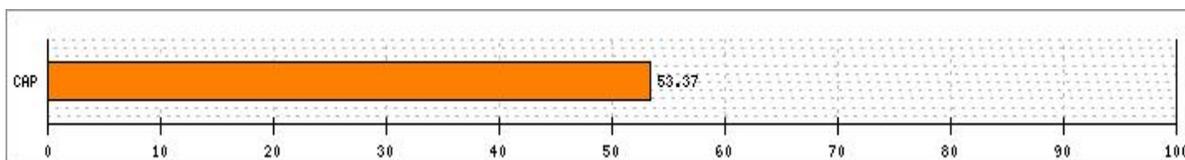


**EVALUACIÓN CHOFER**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	01556836
Nombres :	OSCAR EDMUNDO
Apellidos :	CONDORI QUISPE
Dirección :	JR.28 DE JULIO N° 409
Teléfono :	
Celular :	995222236
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1967-08-31



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 puede **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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.

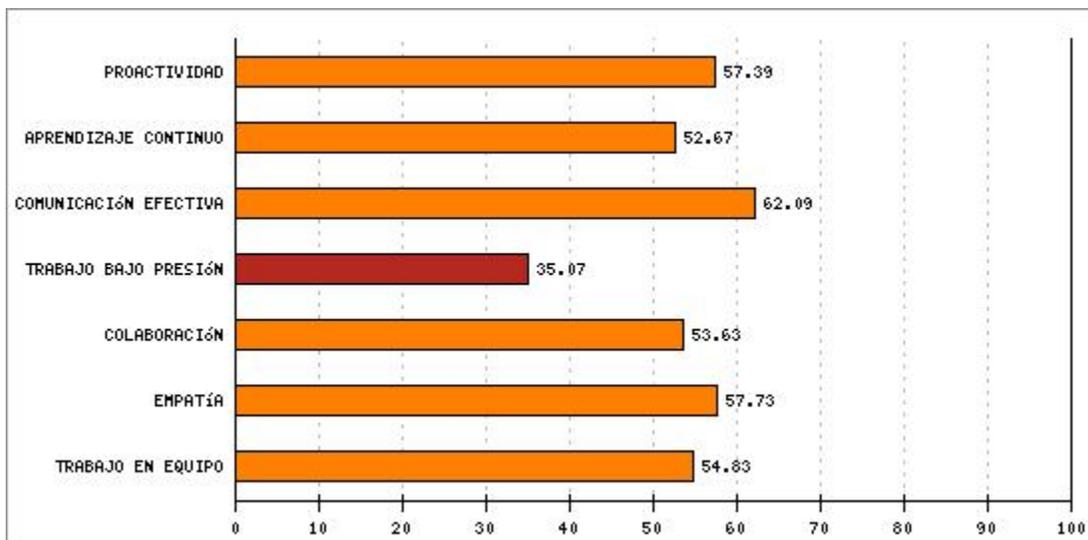
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.02	7.00
2	COGNITIVAS	3.16	6.00
3	COMUNICACIONALES	4.35	7.00
4	EMOCIONALES	2.45	7.00



### EVALUACIÓN CHOFER ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	4.02	7.00	57.39%
2 APRENDIZAJE CONTINUO	3.16	6.00	52.67%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.35	7.00	62.09%
4 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.45	7.00	35.07%
5 COLABORACIÓN	3.75	7.00	53.63%
6 EMPATÍA	4.04	7.00	57.73%
7 TRABAJO EN EQUIPO	3.84	7.00	54.83%



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.02 **Porcentaje:** 57.39%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.16 **Porcentaje:** 52.67%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades, pero sin la iniciativa deseada. Se le puede dificultar implementar nuevos cambios en cómo hacer las cosas.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.35 **Porcentaje:** 62.09%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.45 **Porcentaje:** 35.07%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

#### COLABORACIÓN

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.75 **Porcentaje:** 53.63%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

**Nivel en desarrollo.-**

Está consciente de la necesidad de sus compañeros para recibir ayuda. Sin embargo, no siempre se encuentra dispuesto para colaborar. A veces, le gusta compartir su experiencia y dar su aporte.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 57.73%

Darse cuenta de las emociones de los demás, comprender por qué reaccionan de esa manera y sentir o pensar como ellos.

**Nivel en desarrollo.-**

Se le dificulta comprender el punto de vista de los demás y estar pendiente de las reacciones y forma de pensar que manifiesta el otro. A veces, podría mostrarse rígido frente a un juicio o situación.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.84 **Porcentaje:** 54.83%

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.

---

