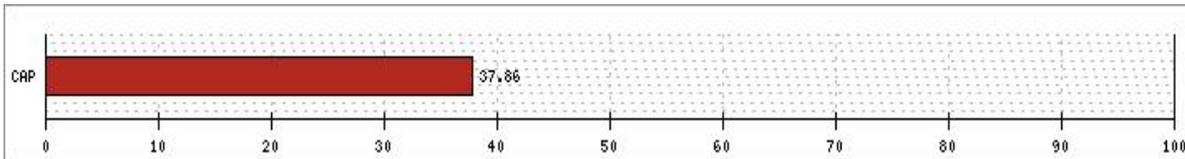


**MAESTRO - CI EXPERTO DE SECCION CUSCO (JUNIO 2015)**

No. Identificación :	43242005
Nombres :	RUTH
Apellidos :	PUMA CURO
Dirección :	PSJ PARQUE INFANTIL
Teléfono :	
Celular :	994999086
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	ARTES PLASTICAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-11-09

### MAESTRO - CI EXPERTO DE SECCION CUSCO (JUNIO 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 **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.

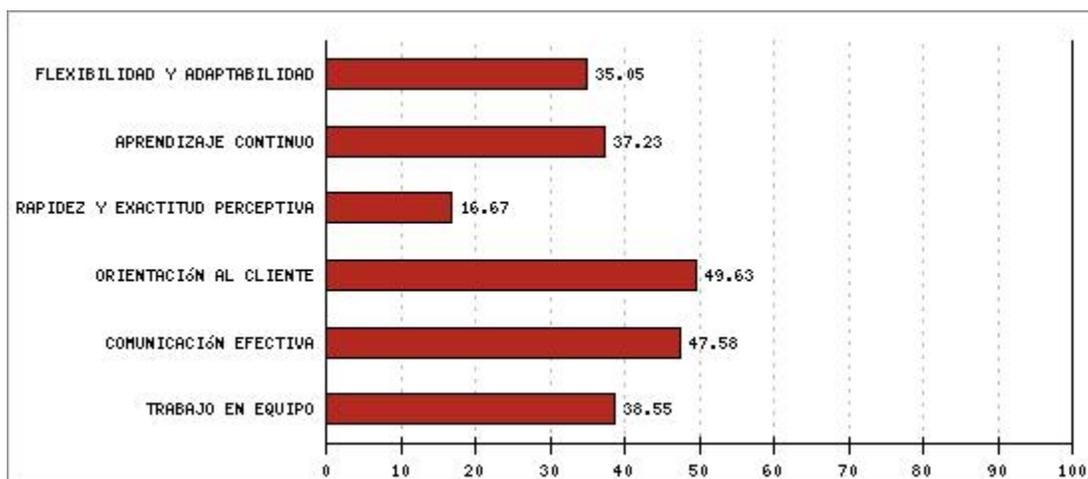
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.45	7.00
2 COGNITIVAS	1.80	6.50
3 COMERCIALES	3.47	7.00
4 COMUNICACIONALES	3.81	8.00
5 RELACIONALES	3.08	8.00

### MAESTRO - CI EXPERTO DE SECCION CUSCO (JUNIO 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	2.45	7.00	35.05%
2 APRENDIZAJE CONTINUO	2.61	7.00	37.23%
3 RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	1.00	6.00	16.67%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.47	7.00	49.63%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.81	8.00	47.58%
6 TRABAJO EN EQUIPO	3.08	8.00	38.55%



### MAESTRO - CI EXPERTO DE SECCION CUSCO (JUNIO 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.45 **Porcentaje:** 35.05%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra poco interés frente a vivir nuevas experiencias. Tiene una manera cerrada de ver el mundo. No le gusta considerar estilos alternativos de vida o la idea de adaptarse a un nuevo ambiente que no le sea familiar. Es muy probable que se guíe por su propio criterio frente a un tema, dejando totalmente de lado otros puntos de vista que puedan existir frente al mismo.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.61 **Porcentaje:** 37.23%

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

**Nivel en desarrollo.-**

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

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 16.67%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado no es ágil en sus actividades rutinarias, muestra lentitud en la ejecución de tareas administrativas como: revisión de documentos, archivos, digitalización, etc. Le falta atención a los detalles de su entorno.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.47 **Porcentaje:** 49.63%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.81 **Porcentaje:** 47.58%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

---

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.08 **Porcentaje:** 38.55%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

---

