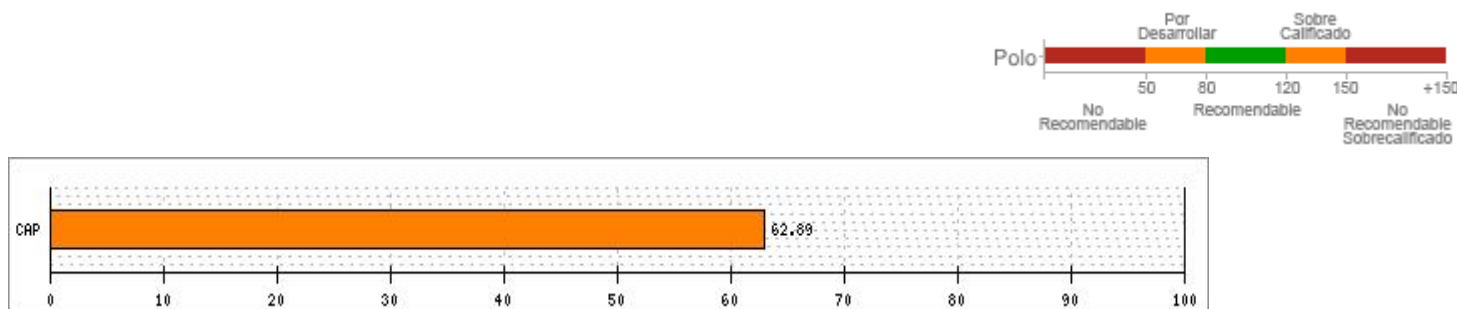


**CE CORTADOR DE MADERA - MAESTRO AREQUIPA 1 (NOV. 2015)**

|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación :  | 71566076       |
| Nombres :             | LULY SAUL      |
| Apellidos :           | CUTIPA CHEJE   |
| Dirección :           |                |
| Teléfono :            |                |
| Celular :             | 958242728      |
| Género :              | MASCULINO      |
| Estado Civil :        | SOLTERO        |
| Area de Estudio :     | ING. AMBIENTAL |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO  |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-05-03     |

### CE CORTADOR DE MADERA - MAESTRO AREQUIPA 1 (NOV. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 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.

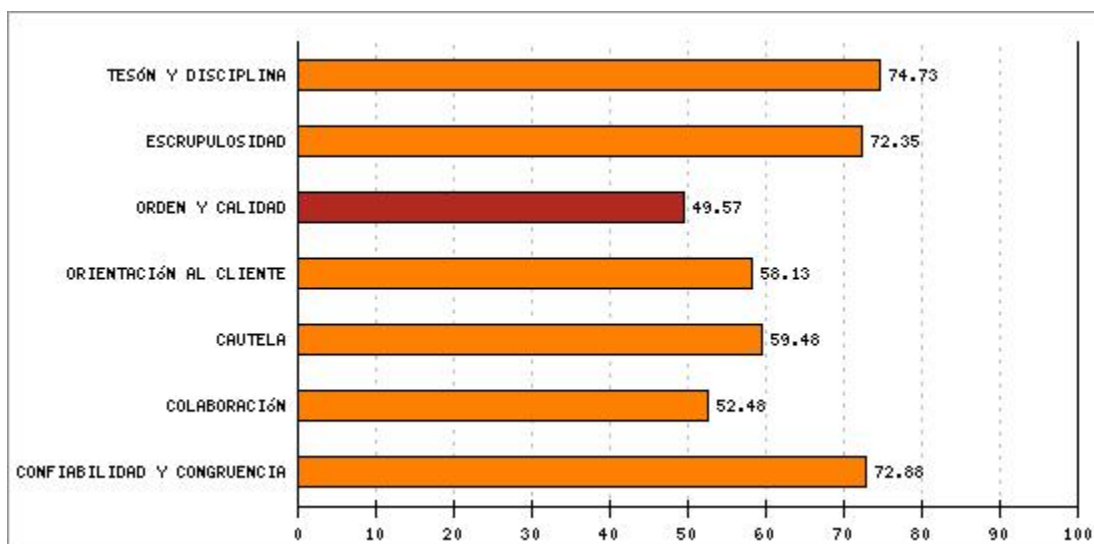
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 4.48           | 6.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.27           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES     | 4.07           | 7.00            |
| 4 | EMOCIONALES     | 4.16           | 7.00            |
| 5 | RELACIONALES    | 3.67           | 7.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 6 VALORES | 5.10 | 7.00 |
|-----------|------|------|

|   | Competencia                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | TESÓN Y DISCIPLINA          | 4.48           | 6.00            | 74.73%         |
| 2 | ESCRUPULOSIDAD              | 5.06           | 7.00            | 72.35%         |
| 3 | ORDEN Y CALIDAD             | 3.47           | 7.00            | 49.57%         |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE      | 4.07           | 7.00            | 58.13%         |
| 5 | CAUTELA                     | 4.16           | 7.00            | 59.48%         |
| 6 | COLABORACIÓN                | 3.67           | 7.00            | 52.48%         |
| 7 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 5.10           | 7.00            | 72.88%         |



#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.48 **Porcentaje:** 74.73%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es una persona preocupada frente a las diferentes situaciones de la vida. Puede ser alguien desorganizado con su tiempo pero cumple con las actividades del día a día. Es alguien que prefiere actuar de manera espontánea en vez de tener todo planificado con anterioridad. No le molesta los cambios repentinos y se toma la vida con calma.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.06 **Porcentaje:** 72.35%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado se apega al estricto cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas. Invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta el no descuidar el resto de actividades.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.47 **Porcentaje:** 49.57%

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 en desarrollo.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.07 **Porcentaje:** 58.13%

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.

#### CAUTELA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.16 **Porcentaje:** 59.48%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado muestra dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Su forma de actuar es natural, pero sin prestar atención a lo que pueda percibir el resto. Cumple sus responsabilidades sin incumplir normas pero eso no es su prioridad.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.67 **Porcentaje:** 52.48%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado está consciente de la necesidad de que cada integrante del equipo colabore para cumplir con los objetivos y motiva a que así lo hagan, procura ser un apoyo para el grupo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 72.88%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiende a ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada aspecto de su comportamiento.

---

