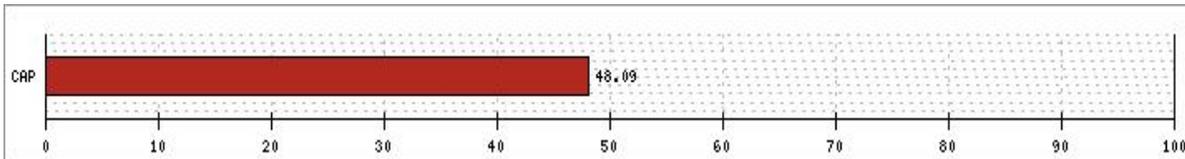


|                       |                             |
|-----------------------|-----------------------------|
| No. Identificación :  | 40137932                    |
| Nombres :             | HENOSTROZA ROSADO           |
| Apellidos :           | AGUSTIN ERICK               |
| Dirección :           | JR SANN DIEGO 447 SURQUILLO |
| Teléfono :            | 4472633                     |
| Celular :             | 990896100                   |
| Género :              | MASCULINO                   |
| Estado Civil :        | SOLTERO                     |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS            |
| Escolaridad :         | TECNICO                     |
| Fecha de Nacimiento : | 1979-02-19                  |



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:

- 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 **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.

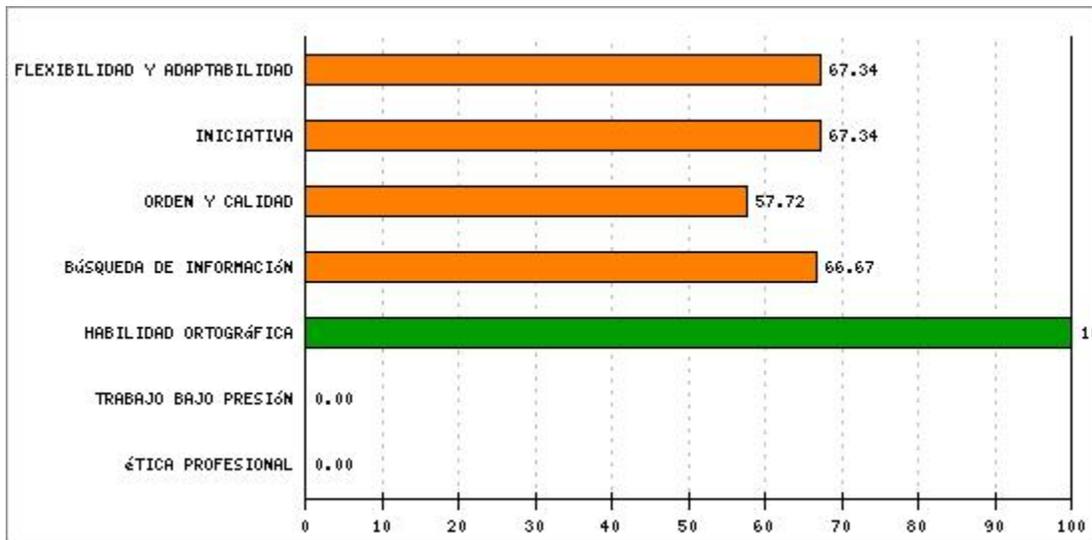
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje                | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES    | 4.04           | 6.00            |
| 2 ADMINISTRATIVAS  | 4.04           | 7.00            |
| 3 COMUNICACIONALES | 5.00           | 6.00            |
| 4 EMOCIONALES      | 0.00           | 7.00            |
| 5 VALORES          | 0.00           | 7.00            |

### CONSERJE LIMA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 4.04           | 6.00            | 67.34%         |
| 2 INICIATIVA                   | 4.04           | 6.00            | 67.34%         |
| 3 ORDEN Y CALIDAD              | 4.04           | 7.00            | 57.72%         |
| 4 BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN      | 4.00           | 6.00            | 66.67%         |
| 5 HABILIDAD ORTOGRÁFICA        | 6.00           | 6.00            | 100.00%        |
| 6 TRABAJO BAJO PRESIÓN         | 0.00           | 7.00            | 0.00%          |
| 7 ÉTICA PROFESIONAL            | 0.00           | 7.00            | 0.00%          |



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 67.34%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 67.34%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 57.72%

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.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.00 **Porcentaje:** 66.67%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

##### Nivel en desarrollo.-

Consigue recaudar parcialmente la información que se requiere y a pesar de encontrarse presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información no siempre hace las preguntas, va a las personas o sitios indicados.

#### HABILIDAD ORTOGRÁFICA

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 100.00%

### **Sobre la media**

Se trata de una persona que muestra un nivel **sobre la media** en relación al grupo de referencia en ORTOGRAFÍA, lo cual implica que es muy probable que tenga **alguna facilidad** para: identificar errores en la escritura, manejar reglas ortográficas del idioma español, escritura adecuada. A nivel operativo se desempeñará con **cierta facilidad** en trabajos que requieran: Escritura de oficios, informes, formularios, mensajes. A nivel ejecutivo se desempeñara con **cierta facilidad** en trabajos que requieran: Redacción de informes, revisión de la escritura de documentos.

## **TRABAJO BAJO PRESIÓN**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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.

## **ÉTICA PROFESIONAL**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

### **Nivel poco desarrollado.-**

Tiene que referirse a códigos o expertos para saber cómo actuar, aunque no siempre lo logra porque tiene normas éticas poco convencionales.

---

