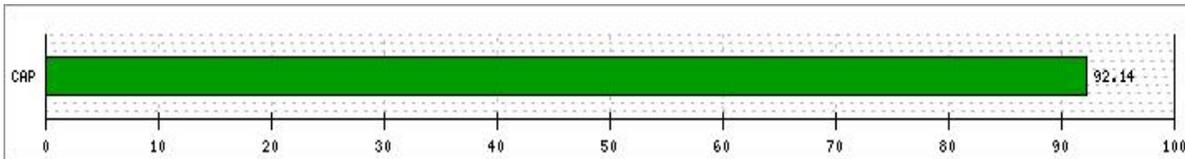


**EMPLEADO ASEO Y LIMPIEZA- CAJAMARCA**

No. Identificación :	26704418
Nombres :	TELECINA
Apellidos :	VARGAS HERRERA
Dirección :	CALLE LAS ARTES N° 137 - URB. JOSÉ SABOGAL
Teléfono :	076638802
Celular :	966234893
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	EDUCACION SECUNDARIA
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1973-04-15

### EMPLEADO ASEO Y LIMPIEZA- CAJAMARCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### 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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

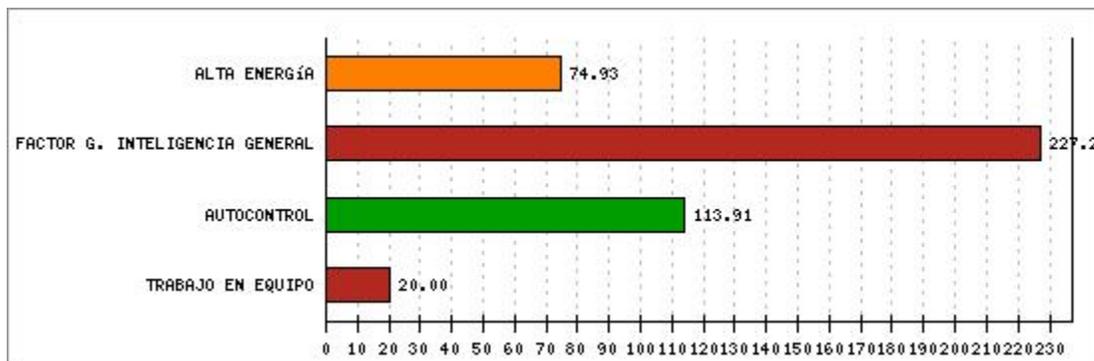
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.75	5.00
2 COGNITIVAS	9.09	4.00
3 EMOCIONALES	5.70	5.00
4 RELACIONALES	1.00	5.00

### EMPLEADO ASEO Y LIMPIEZA- CAJAMARCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	3.75	5.00	74.93%
2 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	9.09	4.00	227.27%
3 AUTOCONTROL	5.70	5.00	113.91%
4 TRABAJO EN EQUIPO	1.00	5.00	20.00%



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.75 **Porcentaje:** 74.93%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

#### Nivel en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 227.27%

**Nivel Alto:** El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.70 **Porcentaje:** 113.91%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

#### Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional. Intenta mantener la compostura y la imagen.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 20.00%

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

#### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

