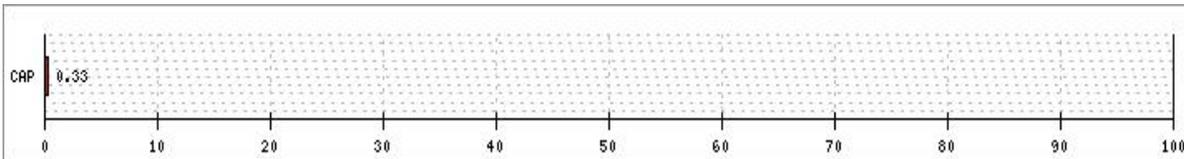


No. Identificación :	71577576
Nombres :	LEIDID SELBIT
Apellidos :	TORRES CHILCON
Dirección :	CALLE: CONTISUYO N° 400
Teléfono :	
Celular :	975371040
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1994-11-24



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.

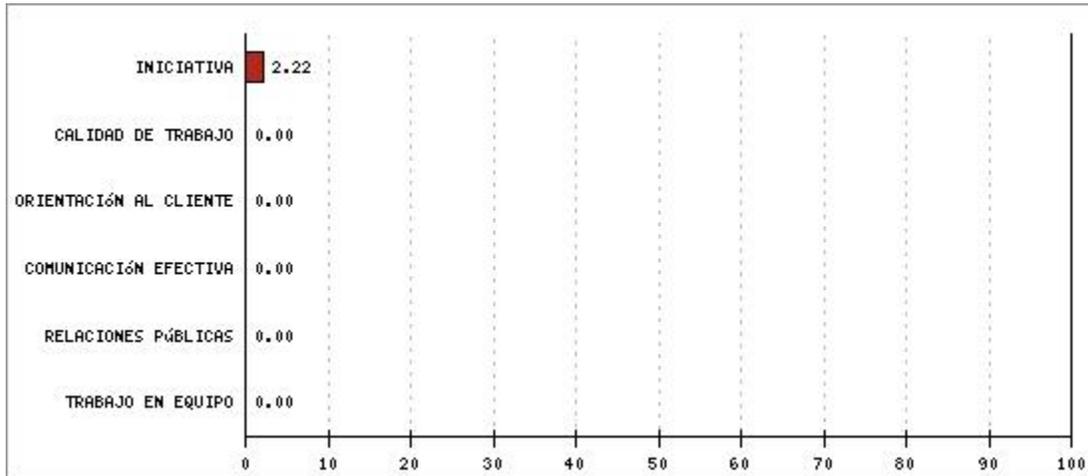
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	0.16	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	0.00	7.00
3	COMERCIALES	0.00	7.00
4	COMUNICACIONALES	0.00	7.00
5	RELACIONALES	0.00	7.00

### RECEPCIONISTA - AG. JAEN JUNIO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	0.16	7.00	2.22%
2 CALIDAD DE TRABAJO	0.00	7.00	0.00%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.00	7.00	0.00%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	7.00	0.00%
5 RELACIONES PÚBLICAS	0.00	7.00	0.00%
6 TRABAJO EN EQUIPO	0.00	7.00	0.00%



#### INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.16 Porcentaje: 2.22%

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 poco desarrollado.-**

Enfrenta los problemas solo si se ve obligado a hacerlo. No se interesa por dar un aporte para una situación nueva o compleja. Sigue la corriente del equipo y casi nunca es el primero en actuar.

#### CALIDAD DE TRABAJO

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

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra poco interés en obtener conocimientos de su especialidad, los mismos que no son suficientes para entregar los resultados de su trabajo con calidad. Le resulta difícil realizar las cosas con cuidado y detalle, probablemente no logra establecer los estándares apropiados o le falta hacer seguimiento de cada actividad o tarea.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

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

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

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

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

#### RELACIONES PÚBLICAS

---

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

Habilidad para establecer relaciones con grupos de interés (clientes, proveedores, líderes del mercado, comunidades, autoridades) cuya cooperación es necesaria para beneficiar a la organización.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiene dificultad de establecer óptimas relaciones con redes complejas del medio. Por tanto no le es fácil encontrar apoyo o manejar las influencias. Intenta manejarse adecuadamente con relaciones laborales pre establecidas. No encuentra acuerdos satisfactorios.

## TRABAJO EN EQUIPO

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

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.

---

