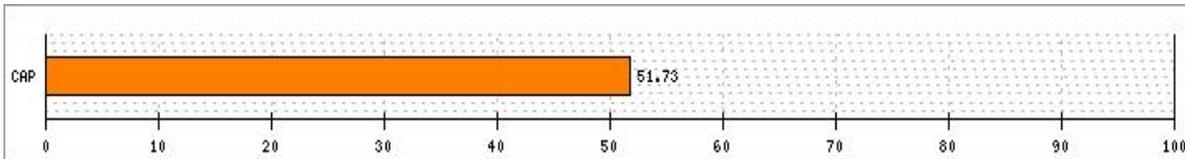


**CI ASISTENTE DE TRANSPORTE CD LURIN (AGOSTO 2016)**

|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| No. Identificación :  | 45507447           |
| Nombres :             | KATERINE FRANCESCA |
| Apellidos :           | ESCAMILO CAJAS     |
| Dirección :           | VILLA EL SALVADOR  |
| Teléfono :            | 12687522           |
| Celular :             | 954931985          |
| Género :              | FEMENINO           |
| Estado Civil :        | SOLTERO            |
| Area de Estudio :     | GENERAL            |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO      |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-10-01         |

### CI ASISTENTE DE TRANSPORTE CD LURIN (AGOSTO 2016) 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:**

- 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 **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.

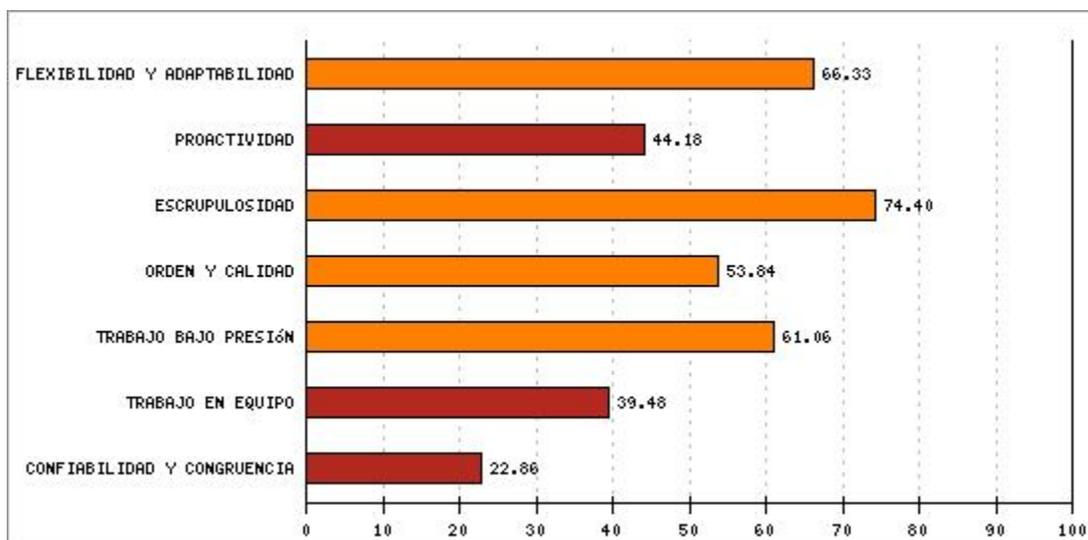
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 4.09           | 7.50            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.76           | 7.50            |
| 3 | EMOCIONALES     | 4.88           | 8.00            |
| 4 | RELACIONALES    | 3.16           | 8.00            |



### CI ASISTENTE DE TRANSPORTE CD LURIN (AGOSTO 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 4.64           | 7.00            | 66.33%         |
| 2 PROACTIVIDAD                 | 3.53           | 8.00            | 44.18%         |
| 3 ESCRUPULOSIDAD               | 5.21           | 7.00            | 74.40%         |
| 4 ORDEN Y CALIDAD              | 4.31           | 8.00            | 53.84%         |
| 5 TRABAJO BAJO PRESIÓN         | 4.88           | 8.00            | 61.06%         |
| 6 TRABAJO EN EQUIPO            | 3.16           | 8.00            | 39.48%         |
| 7 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA  | 1.60           | 7.00            | 22.86%         |



### CI ASISTENTE DE TRANSPORTE CD LURIN (AGOSTO 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.64 **Porcentaje:** 66.33%

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.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.53 **Porcentaje:** 44.18%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 74.40%

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

##### Nivel desarrollado.-

Se apega al 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 no descuidar el resto de actividades. Procura ser bien organizado y disciplinado y prudente en sus actuaciones.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.31 **Porcentaje:** 53.84%

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.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.88 **Porcentaje:** 61.06%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.16 **Porcentaje:** 39.48%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.60 **Porcentaje:** 22.86%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco metodoso y extraño.

---

