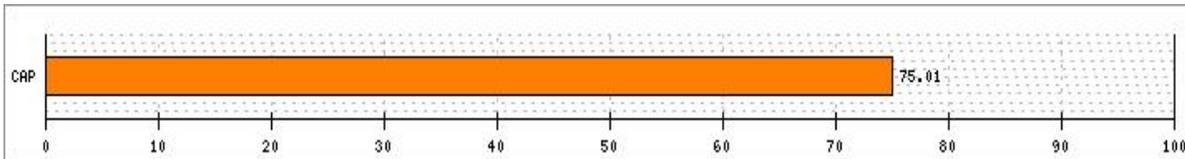


JDA CD LURIN - EXTERNO

No. Identificación :	O9678420
Nombres :	SANDRA
Apellidos :	CORTEZ JIMENEZ
Dirección :	GRAU 252 MIRAFLORES
Teléfono :	
Celular :	998914143
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	RECURSOS HUMANOS / RELAC. IND.
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1974-10-21



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

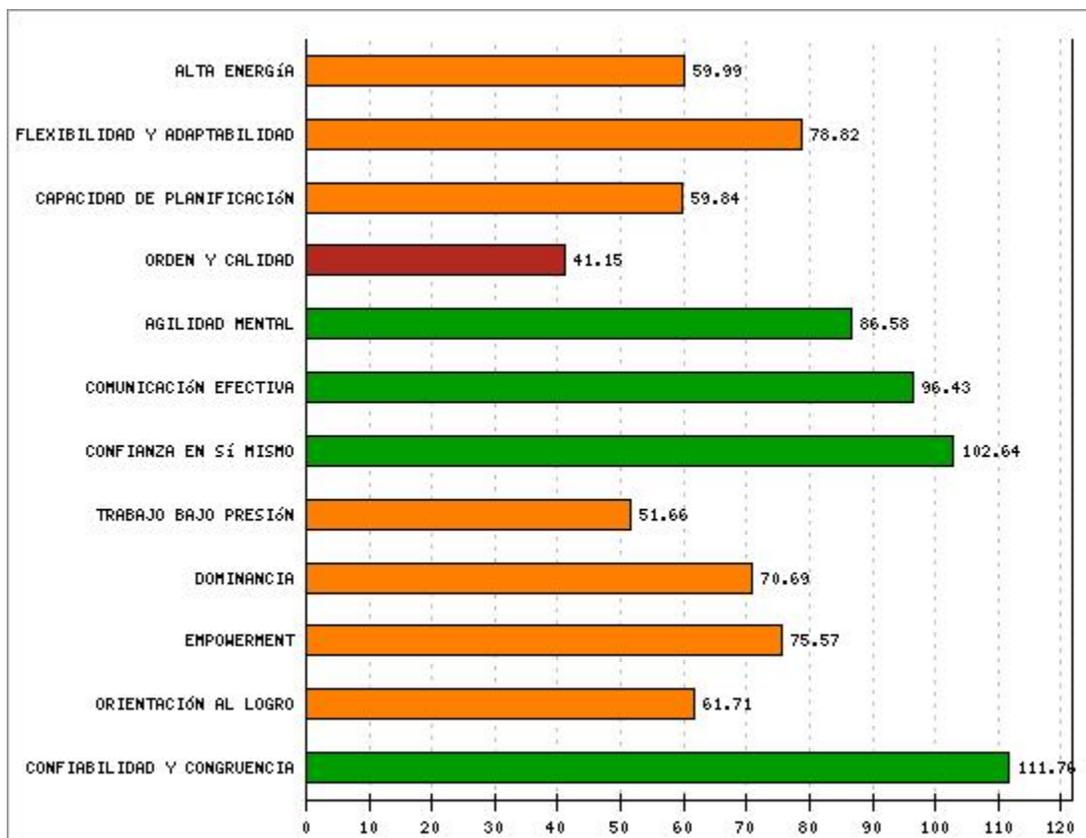
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.25	7.50
2	ADMINISTRATIVAS	4.04	8.00
3	COGNITIVAS	6.06	7.00
4	COMUNICACIONALES	6.75	7.00
5	EMOCIONALES	5.92	8.00
6	LIDERAZGO	5.55	8.00

JDA CD LURIN - EXTERNO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	4.20	7.00	59.99%
2 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.31	8.00	78.82%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.79	8.00	59.84%
4 ORDEN Y CALIDAD	3.29	8.00	41.15%
5 AGILIDAD MENTAL	6.06	7.00	86.58%
6 COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.75	7.00	96.43%
7 CONFIANZA EN SÍ MISMO	7.19	7.00	102.64%
8 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.65	9.00	51.66%
9 DOMINANCIA	5.66	8.00	70.69%
10 EMPOWERMENT	6.05	8.00	75.57%
11 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.94	8.00	61.71%
12 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	8.94	8.00	111.76%



JDA CD LURIN - EXTERNO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 59.99%

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.

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 78.82%

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

Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.79 **Porcentaje:** 59.84%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.29 **Porcentaje:** 41.15%

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.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 86.58%

Se refiere a la habilidad verbal, l3gica y num3rica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel desarrollado.-

Posee un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, num3rico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar informaci3n con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

COMUNICACI3N EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.75 **Porcentaje:** 96.43%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los dem3s y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

CONFIANZA EN SÍ MISMO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.19 **Porcentaje:** 102.64%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con 3xito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

Nivel muy desarrollado.-

Demuestra estados emocionales de seguridad y confianza sobre todo en situaciones difciles o arriesgadas, no siente temor al momento de plantear sus argumentos, es educado y se ofrece a realizar tareas desafiantes.

TRABAJO BAJO PRESI3N

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.65 **Porcentaje:** 51.66%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempe1o en situaciones de mucha exigencia.

Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempe1o es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.66 **Porcentaje:** 70.69%

Es el deseo de sobresalir e imponerse f3sica, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

Nivel desarrollado.-

Tiene habilidad para atraer la atenci3n de los dem3s y el poder de su palabra es imponente, ya que busca adaptar los argumentos para conseguir lo que quiere, aunque no siempre lo consigue. Est3 en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.05 **Porcentaje:** 75.57%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel desarrollado.-

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 61.71%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.94 **Porcentaje:** 111.76%

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

Nivel muy desarrollado.-

Muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. El evaluado tiende a regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser muy confiable.
