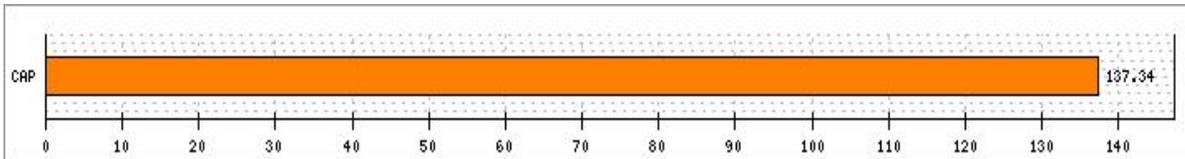


No. Identificación :	46519809
Nombres :	JACCOMO
Apellidos :	LASTRA PAUCAR
Dirección :	JR. ALDEBARAN 420 DPTO P-401, MONTERRICO. SURCO
Teléfono :	4342176
Celular :	974621869
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. ALIMENTOS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-04-22



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

#### ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

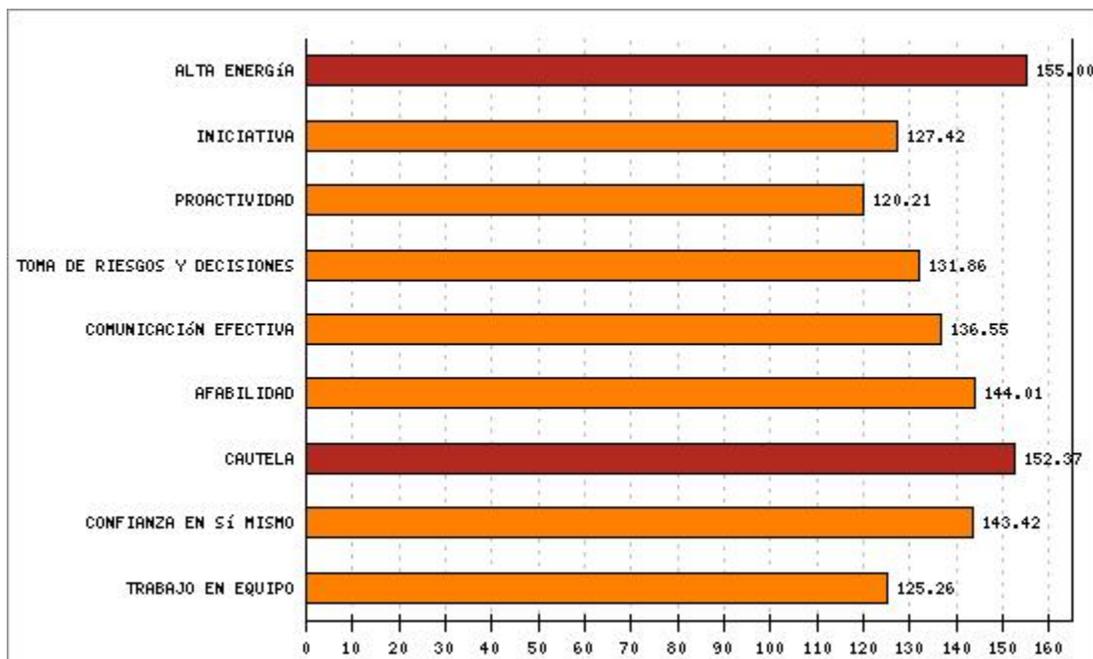
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	8.02	6.00
2 COMUNICACIONALES	8.19	6.00
3 EMOCIONALES	8.80	6.00
4 RELACIONALES	7.52	6.00

### PRACTICANTE QSI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	9.30	6.00	155.00%
2 INICIATIVA	7.65	6.00	127.42%
3 PROACTIVIDAD	7.21	6.00	120.21%
4 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	7.91	6.00	131.86%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	8.19	6.00	136.55%
6 AFABILIDAD	8.64	6.00	144.01%
7 CAUTELA	9.14	6.00	152.37%
8 CONFIANZA EN SÍ MISMO	8.61	6.00	143.42%
9 TRABAJO EN EQUIPO	7.52	6.00	125.26%



### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 9.30 **Porcentaje:** 155.00%

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 muy desarrollado.-

Muestra emociones positivas, energía y entusiasmo. Es capaz de contagiar su energía a otros. Siente un verdadero compromiso con el mundo externo. Disfruta de estar con más gente y es percibido como enérgico y dinámico. Le gusta mantenerse activo, sobre todo si se presentan oportunidades que le parezcan emocionantes. Cuando está dentro de un grupo, le gusta participar, hablar, llamar la atención y proponer ideas.

### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.65 **Porcentaje:** 127.42%

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 muy desarrollado.-

El evaluado muestra excelente iniciativa al momento de plantear soluciones o propuestas ante un problema o situación compleja, en lo común es el primero en participar y actuar en el planteamiento de alternativas. Prevé situaciones futuras, por ello crea planes de contingencia. Es un referente para los demás.

### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.21 **Porcentaje:** 120.21%

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 muy desarrollado.-

Tiene un alto nivel de proactividad en su conducta. Se anticipa a las situaciones, prevé consecuencias, está atento a las oportunidades y sabe como actuar frente a los riesgos. Plantea propuestas y no es conformista ni espera a que las cosas sucedan, si es necesario propicia un cambio para obtener sus metas. Es responsable de sus actos y de las consecuencias de los mismos. Tiene alto nivel de energía y procura contagiarla a los demás.

### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.91 **Porcentaje:** 131.86%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

#### Nivel muy desarrollado.-

Tiene la capacidad para emprender y asumir acciones que envuelvan un riesgo deliberado con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante. Así mismo, tiene la capacidad para elegir entre varias alternativas, aquellas que son más viables para la consecución de los objetivos, basándose en un análisis exhaustivo de los posibles efectos y riesgos así como posibilidades de implantación.

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.19 **Porcentaje:** 136.55%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Posiblemente, maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.64 **Porcentaje:** 144.01%

Es demostrar amabilidad, simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

**Nivel muy desarrollado.-**

Es atento, cuidadoso en los detalles y busca que la gente en general se sienta bien y cómoda. Son personas por lo general amables y cordiales con los demás. Saben socializar con quienes se encuentran en su entorno.

## CAUTELA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 9.14 **Porcentaje:** 152.37%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

**Nivel muy desarrollado.-**

Es una persona muy prudente, para dar solución a las situaciones difíciles; su conducta evita hacer daño a alguien, es congruente en el cumplimiento de reglas y normas. Se muestra muy tranquilo y tiene un criterio muy acertado para discernir entre lo bueno y lo malo.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.61 **Porcentaje:** 143.42%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito 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 difíciles o arriesgadas, no siente temor al momento de plantear sus argumentos, es educado y se ofrece a realizar tareas desafiantes.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.52 **Porcentaje:** 125.26%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

---

