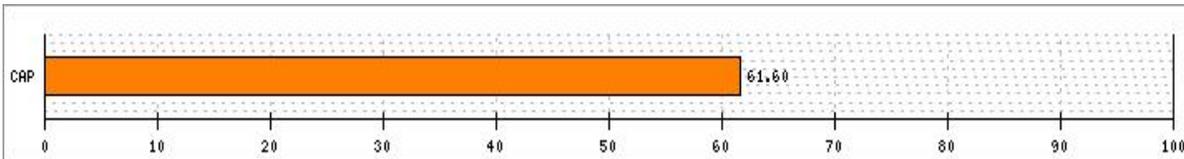


| | |
|-----------------------|--|
| No. Identificación : | 40832379 |
| Nombres : | SALOMON |
| Apellidos : | MURILLO MAMANI |
| Dirección : | URB. FERROVIARIOS MALECON SOCABAYA 109- CERCADO - AREQUIPA |
| Teléfono : | |
| Celular : | 958612140 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | -- |
| Area de Estudio : | ING. AGRÓNOMO |
| Escolaridad : | UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1981-03-13 |



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:

- 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 **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.

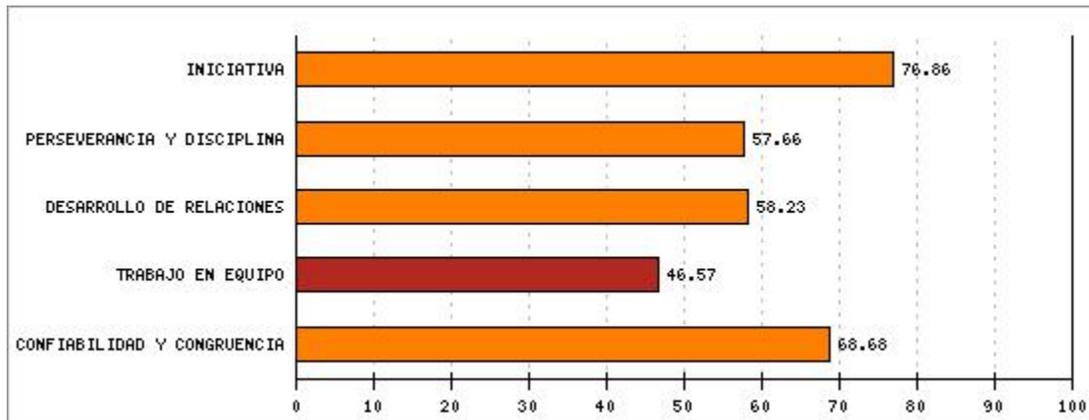
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 4.04 | 6.00 |
| 2 | RELACIONALES | 3.67 | 7.00 |
| 3 | VALORES | 4.81 | 7.00 |

PROMOTOR QSI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 INICIATIVA | 4.61 | 6.00 | 76.86% |
| 2 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA | 3.46 | 6.00 | 57.66% |
| 3 DESARROLLO DE RELACIONES | 4.08 | 7.00 | 58.23% |
| 4 TRABAJO EN EQUIPO | 3.26 | 7.00 | 46.57% |
| 5 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 4.81 | 7.00 | 68.68% |



INICIATIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.61 **Porcentaje:** 76.86%

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 en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.46 **Porcentaje:** 57.66%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

Nivel en desarrollo.-

Puede trabajar con perseverancia y disciplina en actividades conocidas, y no duda en pedir ayuda si es necesario para lograr su propósito. Sin embargo, muestra algo de impaciencia frente a situaciones difíciles y en ocasiones, se desespera en trabajos de largo plazo.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.08 **Porcentaje:** 58.23%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.26 **Porcentaje:** 46.57%

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:** 4.81 **Porcentaje:** 68.68%

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

Nivel en desarrollo.-

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo
