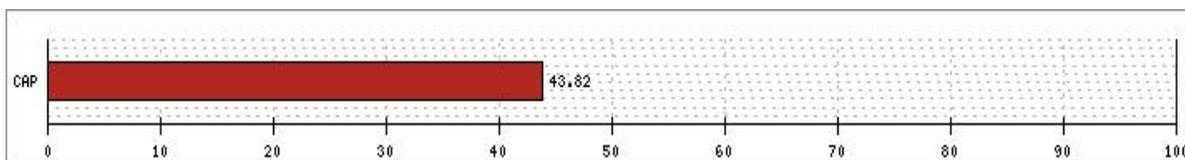


No. Identificación :	46630759
Nombres :	FREDY JONATHAN
Apellidos :	HUARINGA TELLO
Dirección :	SECTOR 2 GRUPO 5 MANZANA C LOTE 7 VILLA EL SALVADOR
Teléfono :	2597090
Celular :	987142872
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1980-07-22



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:

- 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 **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.

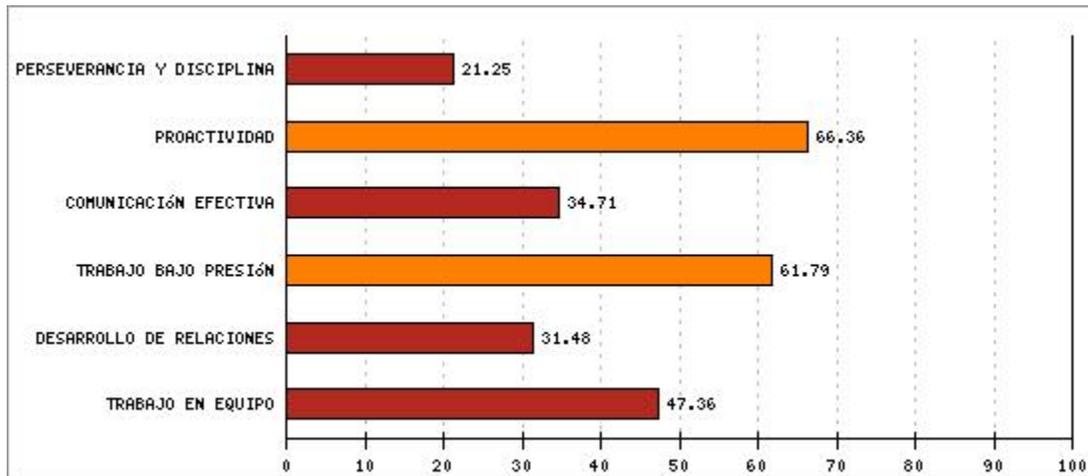
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.63	6.00
2 COMUNICACIONALES	2.08	6.00
3 EMOCIONALES	3.71	6.00
4 RELACIONALES	2.37	6.00

AUXILIAR ALMACEN QSI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	1.28	6.00	21.25%
2 PROACTIVIDAD	3.98	6.00	66.36%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.08	6.00	34.71%
4 TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.71	6.00	61.79%
5 DESARROLLO DE RELACIONES	1.89	6.00	31.48%
6 TRABAJO EN EQUIPO	2.84	6.00	47.36%



PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.28 **Porcentaje:** 21.25%

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 poco desarrollado.-

Intenta alcanzar las metas propuestas pero le falta voluntad y constancia. Se desmotiva ante las dificultades y puede abandonar su tarea en el camino.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.98 **Porcentaje:** 66.36%

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.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.08 **Porcentaje:** 34.71%

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

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.71 **Porcentaje:** 61.79%

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.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.89 **Porcentaje:** 31.48%

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

Nivel poco desarrollado.-

Mantiene relaciones informales con sus amigos dentro y fuera de la empresa, pero al margen de querer desarrollar nuevas relaciones. Le cuesta mucho, tratar con personas nuevas o con intereses distintos. Puede tener tendencia hacia la introversión.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.84 **Porcentaje:** 47.36%

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.
