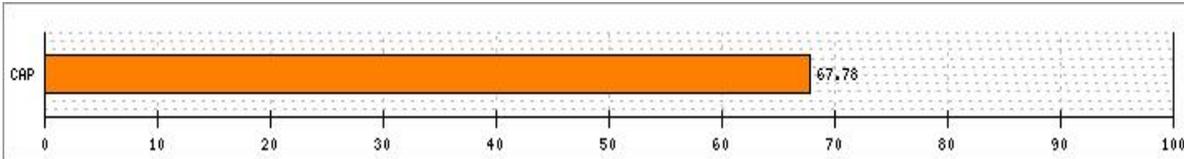


No. Identificación :	23874653
Nombres :	WALTER
Apellidos :	HERRERA MENDOZA
Dirección :	AV 24 DE JUNIO 458 - WANCHAQ
Teléfono :	232259
Celular :	984837637
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1963-10-05



El evaluado se encuentra en un nivel **DESARROLLABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basados en competencias responden 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 un entrevista personal.

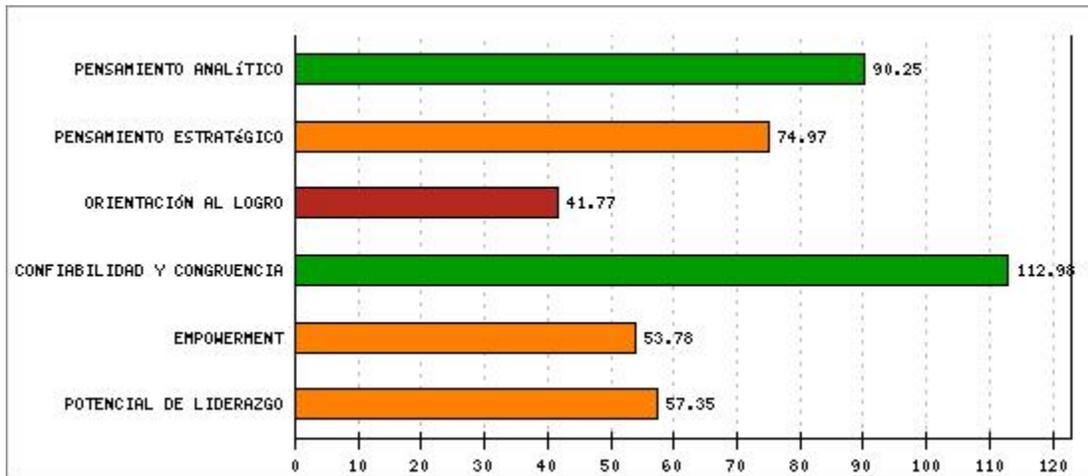
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	4.14	6.00
2 LIDERAZGO	3.62	6.50
3 FACTOR EMOCIONAL	5.65	5.00

EVALUACIÓN JEFE DE OFICINA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.42	6.00	90.25%
2 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	4.50	6.00	74.97%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.51	6.00	41.77%
4 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	5.65	5.00	112.98%
5 EMPOWERMENT	3.23	6.00	53.78%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.01	7.00	57.35%



PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 90.25%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.50 **Porcentaje:** 74.97%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce su entorno empresarial, de modo que puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; sabe cuando y como actuar en su momento.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.51 **Porcentaje:** 41.77% --

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 112.98%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiende a ser realista y honesto. entabla relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada todo aspecto de su comportamiento.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.23 **Porcentaje:** 53.78%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede fijar los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores, aunque acompaña su desarrollo ni se hace responsable de los resultados.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.01 **Porcentaje:** 57.35%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.
