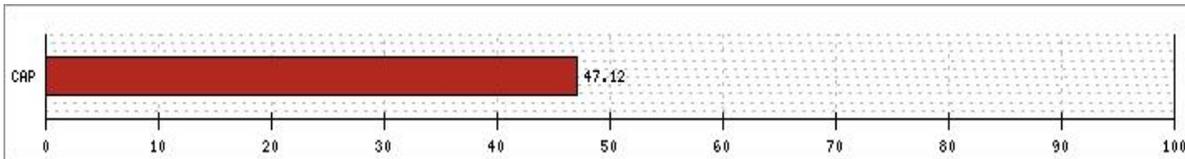


No. Identificación :	10264067
Nombres :	YISELA
Apellidos :	SALDIVAR ALVISTUR
Dirección :	CALLE CHICLAYO 830 DPTO 602 MIRAFLORES
Teléfono :	4479081
Celular :	999657505
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	SECRETARIADO
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1974-10-08



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.

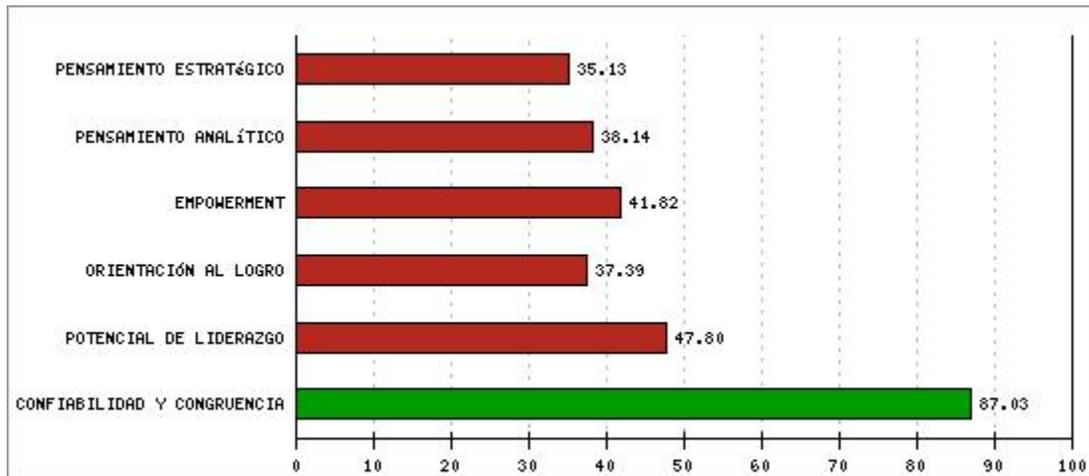
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	2.11	6.00
2 COGNITIVAS	2.29	6.00
3 LIDERAZGO	2.54	6.00
4 VALORES	6.09	7.00

EVALUACIÓN JEFE DE OFICINA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	2.11	6.00	35.13%
2 PENSAMIENTO ANALÍTICO	2.29	6.00	38.14%
3 EMPOWERMENT	2.51	6.00	41.82%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.24	6.00	37.39%
5 POTENCIAL DE LIDERAZGO	2.87	6.00	47.80%
6 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	6.09	7.00	87.03%



PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.11 Porcentaje: 35.13%

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 estratégicas.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene poca atención y percepción de los cambios que se dan en su entorno empresarial. Tiene muy poca visión de futuro y es inmediatista. Se le dificulta mucho proyectarse a futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.29 Porcentaje: 38.14%

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. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene dificultad en identificar y relacionar datos. Le falta habilidad para resolver problemas. Reconoce modelos estandarizados pero no va más allá.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.51 Porcentaje: 41.82% --

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.24 Porcentaje: 37.39%

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 poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.87 Porcentaje: 47.80%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.09 **Porcentaje:** 87.03%

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

Nivel desarrollado.-

Procura ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe algo de congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad en cada aspecto de su comportamiento.
