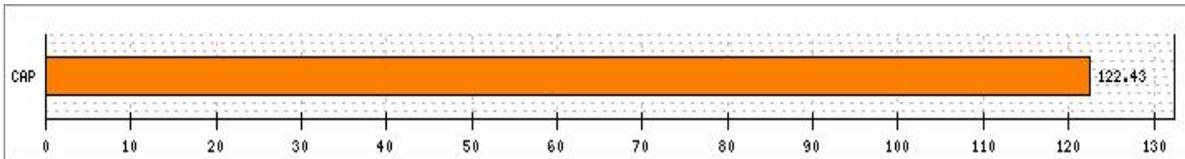


**FUNCIONARIO PYME - TRUJILLO JUL 15**

No. Identificación :	43081407
Nombres :	ENRIQUE ALBERTO
Apellidos :	CALMET SIFUENTES
Dirección :	LAS TORCAZAS 1255 URB LOS PINOS
Teléfono :	615899
Celular :	975787198
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1985-06-07

### FUNCIONARIO PYME - TRUJILLO JUL 15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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.

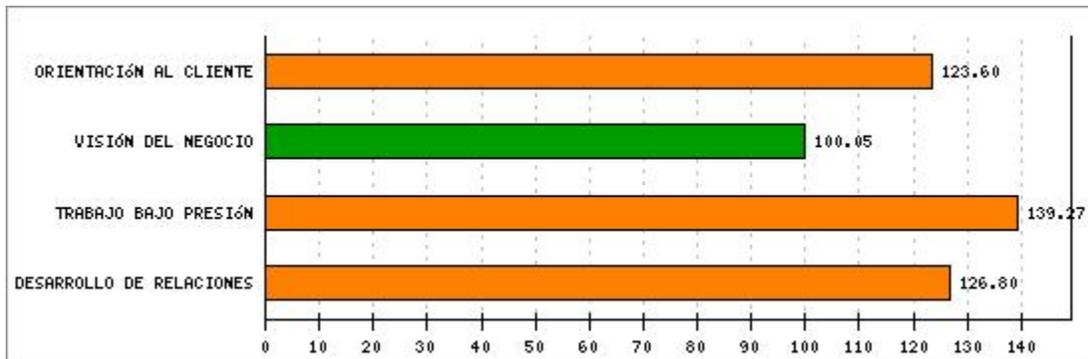
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 COMERCIALES	5.59	5.00
2 EMOCIONALES	6.96	5.00
3 RELACIONALES	6.34	5.00

## FUNCIONARIO PYME - TRUJILLO JUL 15

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.18	5.00	123.60%
2 VISIÓN DEL NEGOCIO	5.00	5.00	100.05%
3 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.96	5.00	139.27%
4 DESARROLLO DE RELACIONES	6.34	5.00	126.80%





## Interpretación de Competencias



### FUNCIONARIO PYME - TRUJILLO JUL 15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.18 **Porcentaje:** 123.60%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 100.05% --

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.96 **Porcentaje:** 139.27%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.34 **Porcentaje:** 126.80%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

