Datos Personales

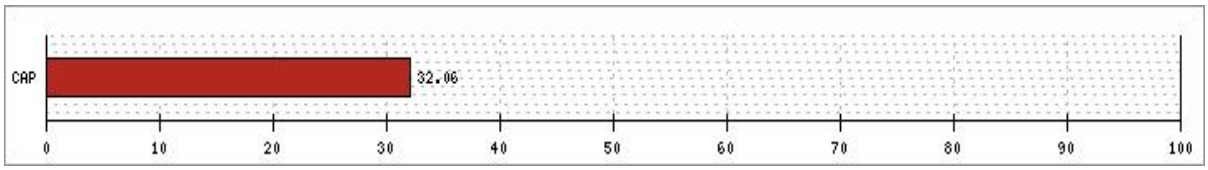
PLATAFORMA PAC

No. Identificación :	44632819
Nombres :	JUAN OLIVER
Apellidos :	PACORI VILCA
Dirección :	JR. E-JIMENEZ 123 BARRIO REVOLUCION
Teléfono :	
Celular :	951650774
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TECNICO
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1987-10-23

Distribución Psicodinámica

PLATAFORMA PAC

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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 probablementeno no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE para:

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

b) Su reubicaciòn 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

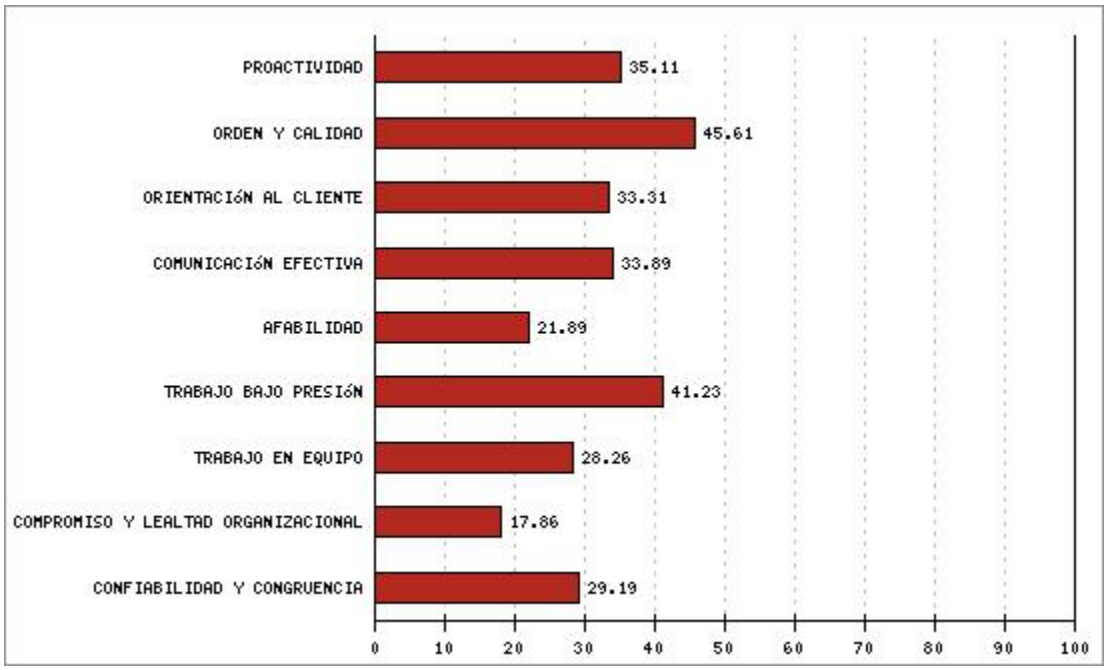
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.46	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	2.74	6.00
3	COMERCIALES	2.33	7.00
4	COMUNICACIONALES	2.03	6.00
5	EMOCIONALES	2.00	6.50
6	RELACIONALES	1.98	7.00
7	VALORES	1.65	7.00

Análisis por Competencia

PLATAFORMA PAC

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PROACTIVIDAD	2.46	7.00	35.11%
2	ORDEN Y CALIDAD	2.74	6.00	45.61%
3	ORIENTACIóN AL CLIENTE	2.33	7.00	33.31%
4	COMUNICACIóN EFECTIVA	2.03	6.00	33.89%
5	AFABILIDAD	1.53	7.00	21.89%
6	TRABAJO BAJO PRESIóN	2.47	6.00	41.23%
7	TRABAJO EN EQUIPO	1.98	7.00	28.26%
8	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.25	7.00	17.86%
9	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	2.04	7.00	29.19%



Interpretación de Competencias

PLATAFORMA PAC

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.46 **Porcentaje:** 35.11%

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 poco desarrollado.-

Tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.74 **Porcentaje:** 45.61%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.33 **Porcentaje:** 33.31%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.03 **Porcentaje:** 33.89%

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

AFABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.53 **Porcentaje:** 21.89%

Es demostrar amabilidad, simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

Nivel poco desarrollado.-

Usualmente no está atraído por relaciones interpersonales. Es probable que no demuestre lo que siente o piensa a los demás, por lo que podría parecer frío o distante. No se preocupa por la cordialidad o por demostrar simpatía. Por lo general son personas enfocadas al aspecto técnico de su profesión.

TRABAJO BAJO PRESIóN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.47 **Porcentaje:** 41.23%

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

Nivel poco desarrollado.-

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.98 **Porcentaje:** 28.26%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.25 **Porcentaje:** 17.86%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel poco desarrollado.-

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.04 **Porcentaje:** 29.19%

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

Nivel poco desarrollado.-

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco meticuloso y extraño.