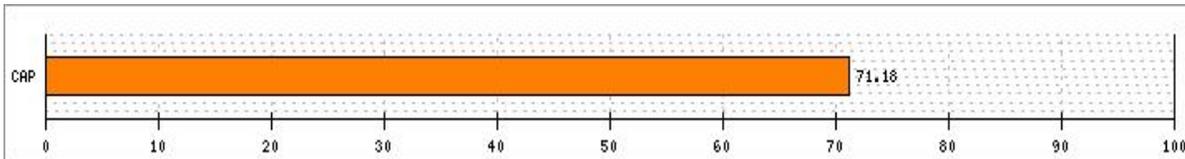


No. Identificación :	43052832
Nombres :	RONALD FELIPE
Apellidos :	QUISPE POMA
Dirección :	PACHACUTEC YUPANQUI 996
Teléfono :	989176232
Celular :	955964795
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1985-04-25



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A RECOMENDABLE 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

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.

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 una 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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.11	7.50
2	ADMINISTRATIVAS	5.94	9.00
3	COGNITIVAS	3.00	6.00
4	COMERCIALES	5.72	8.00
5	COMUNICACIONALES	4.25	7.00
6	EMOCIONALES	6.00	7.50

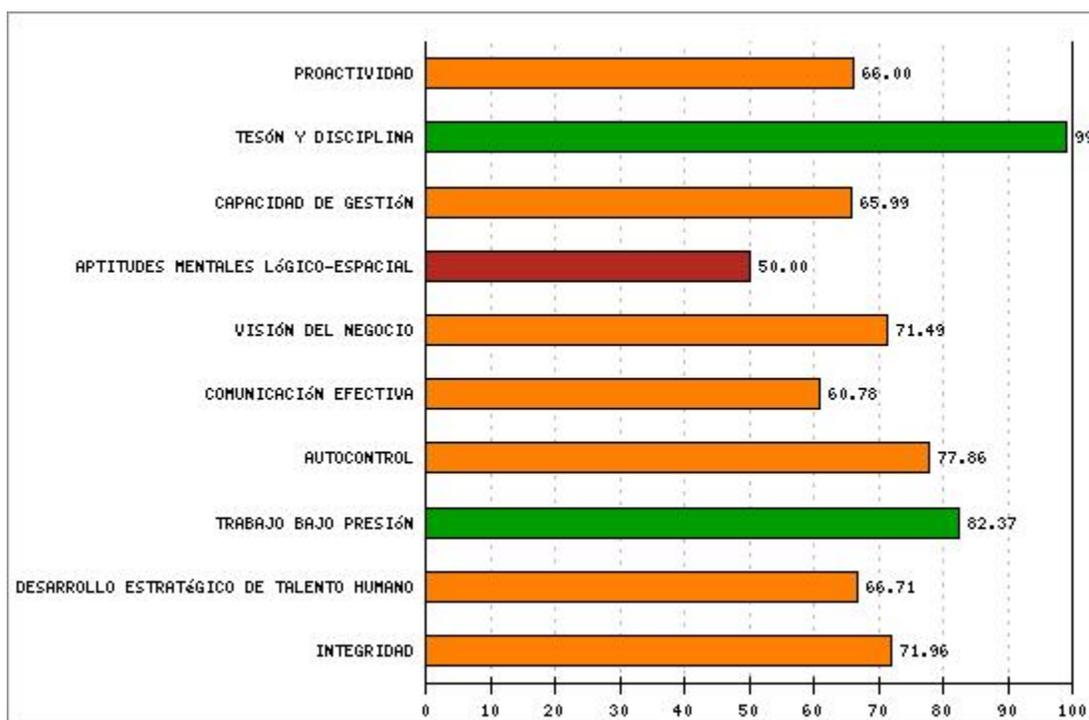
---

7	LIDERAZGO	5.34	8.00
8	VALORES	6.48	9.00

---

### EVALUACION DE NEGOCIOS - AGOSTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	5.28	8.00	66.00%
2 TESÓN Y DISCIPLINA	6.94	7.00	99.16%
3 CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.94	9.00	65.99%
4 APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL	3.00	6.00	50.00%
5 VISIÓN DEL NEGOCIO	5.72	8.00	71.49%
6 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.25	7.00	60.78%
7 AUTOCONTROL	6.23	8.00	77.86%
8 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.77	7.00	82.37%
9 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	5.34	8.00	66.71%
10 INTEGRIDAD	6.48	9.00	71.96%



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.28 **Porcentaje:** 66.00%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.94 **Porcentaje:** 99.16%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza. Se refiere a la habilidad de auto-disciplinarse en todas sus acciones previamente planificadas.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 65.99%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado está atento a asignar de forma adecuada y oportuna las funciones de sus colaboradores, basándose en sus conocimientos y competencias, sabe propiciar diálogos enriquecedores durante el proceso para valorar y motivar el nivel de desempeño que cada funcionario cumple.

#### APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.00 **Porcentaje:** 50.00%

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado proyecta en su mente los objetos y los puede transmitir en forma gráfica. Está atento a detalles de los objetos para saber cómo están compuestos y su descripción física es clara.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.72 **Porcentaje:** 71.49%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.25 **Porcentaje:** 60.78%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.23 **Porcentaje:** 77.86%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene la capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones, evitando así reacciones negativas frente a situaciones conflictivas o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Las situaciones mencionadas anteriormente pueden ser causadas por provocaciones, oposición u hostilidad de terceros.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.77 **Porcentaje:** 82.37%

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 66.71%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado aplica herramientas de evaluación de talento humano nuevas y acorde a las necesidades de la organización, sabe realizar feedback con la intención de apoyar en el desarrollo de cada persona y del equipo.

## INTEGRIDAD

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.48 **Porcentaje:** 71.96%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado se muestra honesto en cada una de sus acciones, habla con frontalidad y admite sus errores publicamente si es necesario.

---

