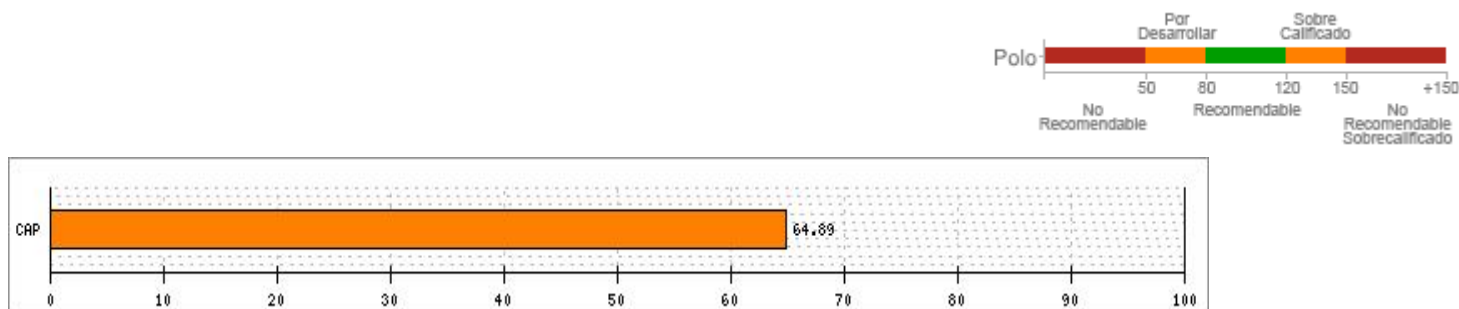


No. Identificación :	28315505
Nombres :	EDWIN
Apellidos :	GARCIA GUTIERREZ
Dirección :	AV. HUANTA 028 - SAN FRANCISCO
Teléfono :	956578431
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1977-10-01



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- 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 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.

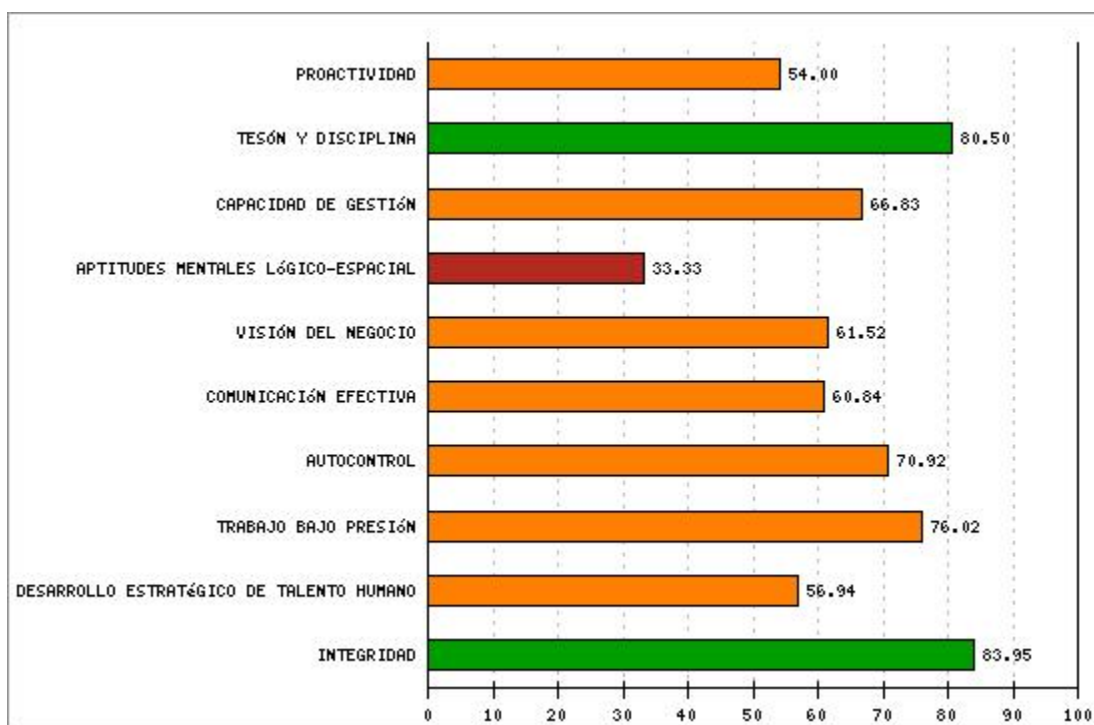
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.98	7.50
2	ADMINISTRATIVAS	6.01	9.00
3	COGNITIVAS	2.00	6.00
4	COMERCIALES	4.92	8.00
5	COMUNICACIONALES	4.26	7.00

6	EMOCIONALES	5.50	7.50
7	LIDERAZGO	4.56	8.00
8	VALORES	7.56	9.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PROACTIVIDAD	4.32	8.00	54.00%
2	TESÓN Y DISCIPLINA	5.64	7.00	80.50%
3	CAPACIDAD DE GESTIÓN	6.01	9.00	66.83%
4	APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL	2.00	6.00	33.33%
5	VISIÓN DEL NEGOCIO	4.92	8.00	61.52%
6	COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.26	7.00	60.84%
7	AUTOCONTROL	5.67	8.00	70.92%
8	TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.32	7.00	76.02%
9	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4.56	8.00	56.94%
10	INTEGRIDAD	7.56	9.00	83.95%



PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.32 **Porcentaje:** 54.00%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

TESÓN Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.64 **Porcentaje:** 80.50%

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:** 6.01 **Porcentaje:** 66.83%

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:** 2.00 **Porcentaje:** 33.33%

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca ubicación lógico espacial, le falta habilidad para concebir los objetos en dos o tres dimensiones, no tiene habilidad gráfica-proyectiva

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.92 **Porcentaje:** 61.52%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.26 **Porcentaje:** 60.84%

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:** 5.67 **Porcentaje:** 70.92%

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:** 5.32 **Porcentaje:** 76.02%

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:** 4.56 **Porcentaje:** 56.94%

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 en desarrollo.-

El evaluado está en capacidad de identificar las potencialidades de cada colaborador para armar un equipo eficiente, utiliza las técnicas de evaluación y desarrollo existentes en la empresa, aunque resta importancia al seguimiento.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.56 **Porcentaje:** 83.95%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel en su escala de valores y actúa en consecuencia. Demuestra ética profesional y moral en todo momento. Su conducta es intachable y se convierte en un referente de integridad para los demás.
