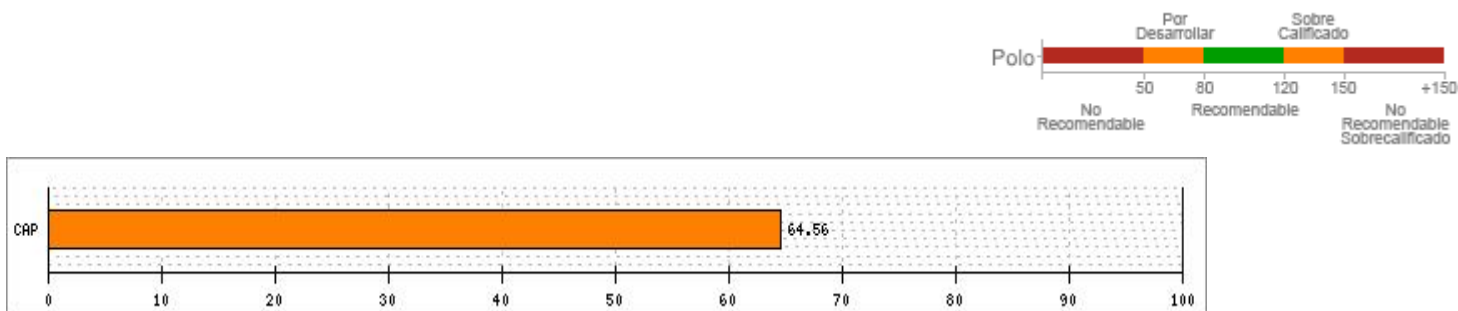


|                       |                                                           |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 10305133                                                  |
| Nombres :             | GUILLERMO                                                 |
| Apellidos :           | VALDIZAN                                                  |
| Dirección :           | CALLE LOS SAUCOS 164 URB. LOS ALERCES DE MONTERRICO SURCO |
| Teléfono :            | 3727499                                                   |
| Celular :             | 997558684                                                 |
| Género :              | MASCULINO                                                 |
| Estado Civil :        | CASADO                                                    |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS                                          |
| Escolaridad :         | MASTER                                                    |
| Fecha de Nacimiento : | 1976-03-29                                                |



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.

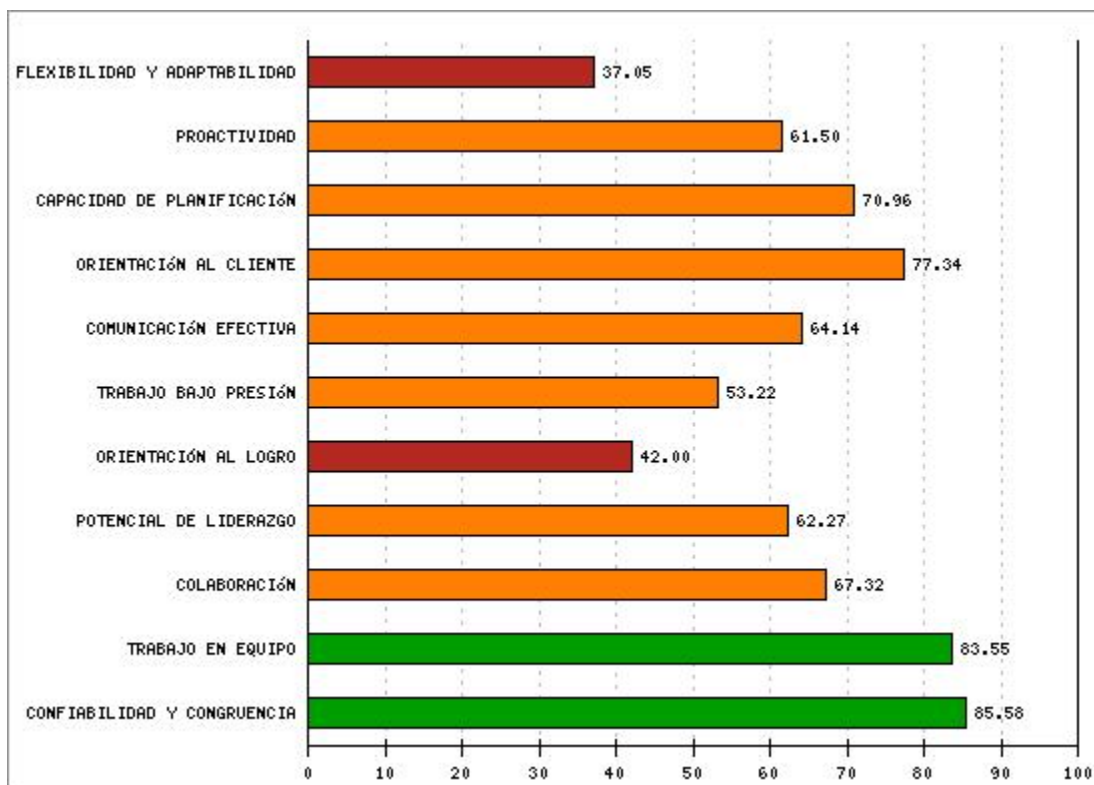
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 3.14           | 6.50            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 4.26           | 6.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 5.41           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 4.49           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 4.26           | 8.00            |

|   |              |      |      |
|---|--------------|------|------|
| 6 | LIDERAZGO    | 3.65 | 7.00 |
| 7 | RELACIONALES | 4.86 | 6.50 |
| 8 | VALORES      | 6.85 | 8.00 |

## EVALUACION R SET 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 2.59              | 7.00               | 37.05%            |
| 2  | PROACTIVIDAD                 | 3.69              | 6.00               | 61.50%            |
| 3  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN   | 4.26              | 6.00               | 70.96%            |
| 4  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE       | 5.41              | 7.00               | 77.34%            |
| 5  | COMUNICACIÓN EFECTIVA        | 4.49              | 7.00               | 64.14%            |
| 6  | TRABAJO BAJO PRESIÓN         | 4.26              | 8.00               | 53.22%            |
| 7  | ORIENTACIÓN AL LOGRO         | 2.94              | 7.00               | 42.00%            |
| 8  | POTENCIAL DE LIDERAZGO       | 4.36              | 7.00               | 62.27%            |
| 9  | COLABORACIÓN                 | 4.71              | 7.00               | 67.32%            |
| 10 | TRABAJO EN EQUIPO            | 5.01              | 6.00               | 83.55%            |
| 11 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA  | 6.85              | 8.00               | 85.58%            |



### EVALUACION R SET 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.59 **Porcentaje:** 37.05%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado acepta de buen modo las disposiciones de cambio, procura adaptarse y ser flexible, intenta crear herramientas que le apoyen en el cambio.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.69 **Porcentaje:** 61.50%

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.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.26 **Porcentaje:** 70.96%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.41 **Porcentaje:** 77.34%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.49 **Porcentaje:** 64.14%

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.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.26 **Porcentaje:** 53.22%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 42.00%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 62.27%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.71 **Porcentaje:** 67.32%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado está consciente de la necesidad de que cada integrante del equipo colabore para cumplir con los objetivos y motiva a que así lo hagan, procura ser un apoyo para el grupo.

## TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.01 **Porcentaje:** 83.55%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.85 **Porcentaje:** 85.58%

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

**Nivel desarrollado.-**

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

---

