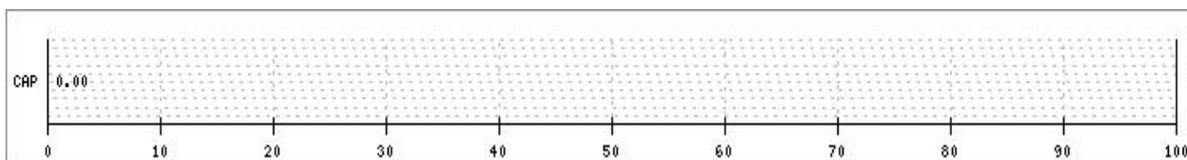


| | |
|-----------------------|-------------------|
| No. Identificación : | 41517226 |
| Nombres : | BENITO ANTERO |
| Apellidos : | SIFUENTES AYQUIPA |
| Dirección : | |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | -- |
| Estado Civil : | -- |
| Area de Estudio : | XXXX |
| Escolaridad : | XXXX |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00 |



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 probablemente 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 reubicación 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.

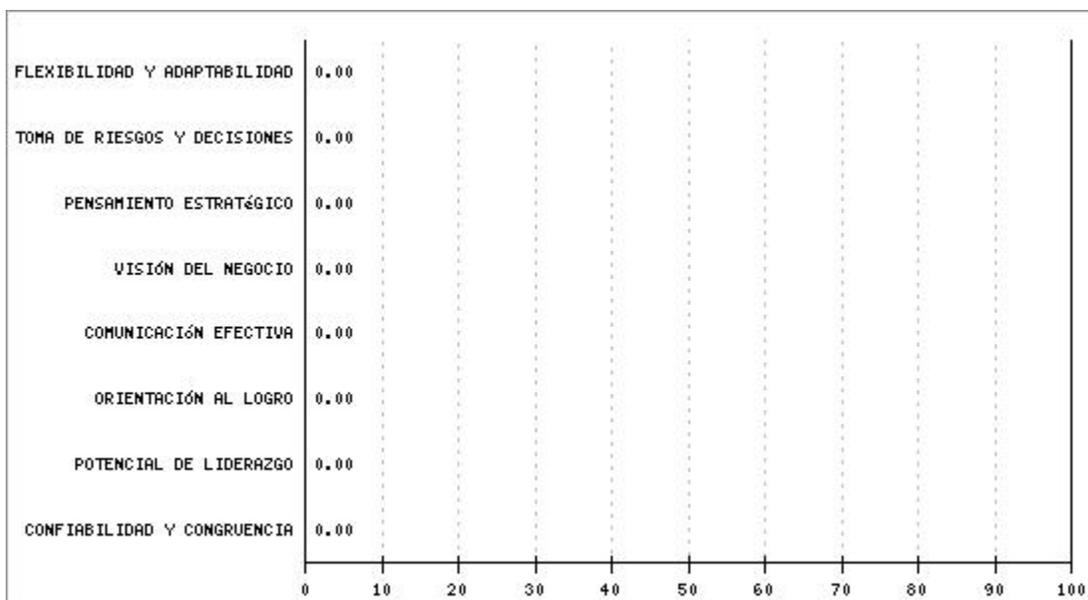
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 | 0.00 | 7.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 0.00 | 7.00 |
| 3 | COMERCIALES | 0.00 | 7.00 |
| 4 | COMUNICACIONALES | 0.00 | 7.00 |
| 5 | LIDERAZGO | 0.00 | 7.00 |
| 6 | VALORES | 0.00 | 7.00 |

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 0.00 | 7.00 | 0.00% |
| 2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 0.00 | 7.00 | 0.00% |
| 3 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO | 0.00 | 7.00 | 0.00% |
| 4 VISIÓN DEL NEGOCIO | 0.00 | 7.00 | 0.00% |
| 5 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 0.00 | 7.00 | 0.00% |
| 6 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 0.00 | 7.00 | 0.00% |
| 7 POTENCIAL DE LIDERAZGO | 0.00 | 7.00 | 0.00% |
| 8 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 0.00 | 7.00 | 0.00% |



FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra resistencia al cambio, le falta interés e iniciativa. No plantea propuestas ni instrumentación para adaptarse. Se le dificulta ser flexible y tener una mente abierta.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

Nivel poco desarrollado.-

Es una persona cautelosa que prefiere apegarse a las normas y a lo que "siempre funciona" antes de emprender nuevos retos. Su interés se centra más en mantener el status que en iniciar nuevas cosas. Es probable que posponga la toma de decisiones o que deje que alguien más las tome por él.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene poca atención y percepción de los cambios que se dan en su entorno empresarial. Tiene muy poca visión de futuro y es inmediatista. Se le dificulta mucho proyectarse a futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene baja proyección de futuro a nivel empresarial, no realiza, ni ejecuta planificaciones, ni incorpora cambios y conocimientos que permitan crecimiento de la organización. Tiene poca definición del camino por el cual se debe dirigir la organización, y de las metas que quiere alcanzar; por lo tanto demuestra poco conocimiento de estrategias de crecimiento, porque no tiene en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías y las cambiantes necesidades y requerimientos del cliente.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel poco desarrollado.-

Podría tener dificultad para influir sobre el resto de personas y para resolver problemas. No muestra un nivel adecuado de comunicación para ejercer posiciones de liderazgo.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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 meticoloso y extraño.
