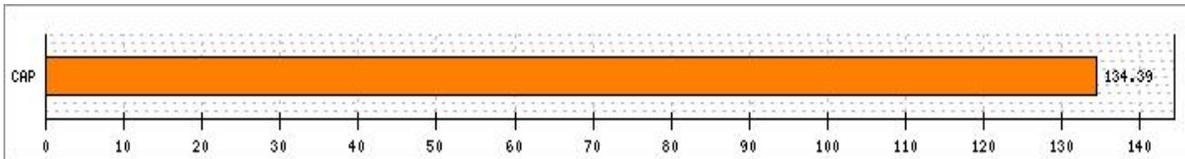


No. Identificación :	43047764
Nombres :	MIGUEL ANTONIO
Apellidos :	MORVELI HUAMAN
Dirección :	MANAHUAÑUNCCA I, AV LIBERTADORES LL-22B
Teléfono :	
Celular :	984739031
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TURISMO
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1985-05-18



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

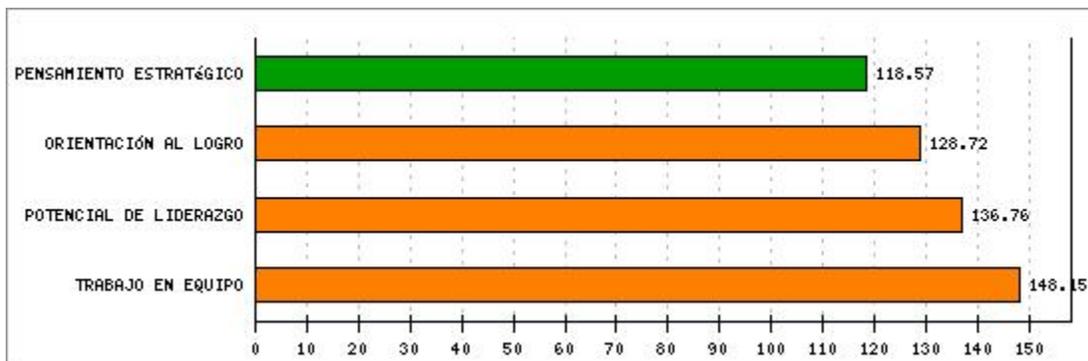
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	7.11	6.00
2 LIDERAZGO	8.61	6.50
3 RELACIONALES	8.89	6.00

SC - CUSCO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	7.11	6.00	118.57%
2 ORIENTACIÓN AL LOGRO	9.01	7.00	128.72%
3 POTENCIAL DE LIDERAZGO	8.21	6.00	136.76%
4 TRABAJO EN EQUIPO	8.89	6.00	148.15%



PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.11 **Porcentaje:** 118.57%

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.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una acertada proyección a futuro, ya que desde una perspectiva interna conoce muy bien las fortalezas y debilidades de la organización y fuera de ella conoce muy bien los cambios que se suscitan, las nuevas tendencias de mercado, sabe medir riesgos y tomar acertadas decisiones de alianzas ya sea con clientes, proveedores e incluso competidores si lo amerita. en función de aquella proyección, diseña estrategias útiles y viables a sus metas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 9.01 **Porcentaje:** 128.72%

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 muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran habilidad para orientar a su equipo y al proceso hacia la consecución de las metas planteadas, demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar el ambiente laboral adecuado, para motivar permanentemente a su equipo a que mejore cada vez más su servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.21 **Porcentaje:** 136.76%

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 muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claros los objetivos que debe cumplir con su equipo, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra una alta energía y entusiasmo.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.89 **Porcentaje:** 148.15%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo.

