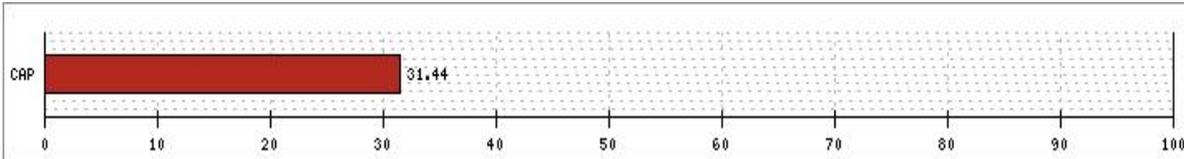


No. Identificación :	80321389
Nombres :	MARCELINO
Apellidos :	QUISPE CARRERA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	BACHILLER
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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:

- 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 **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.

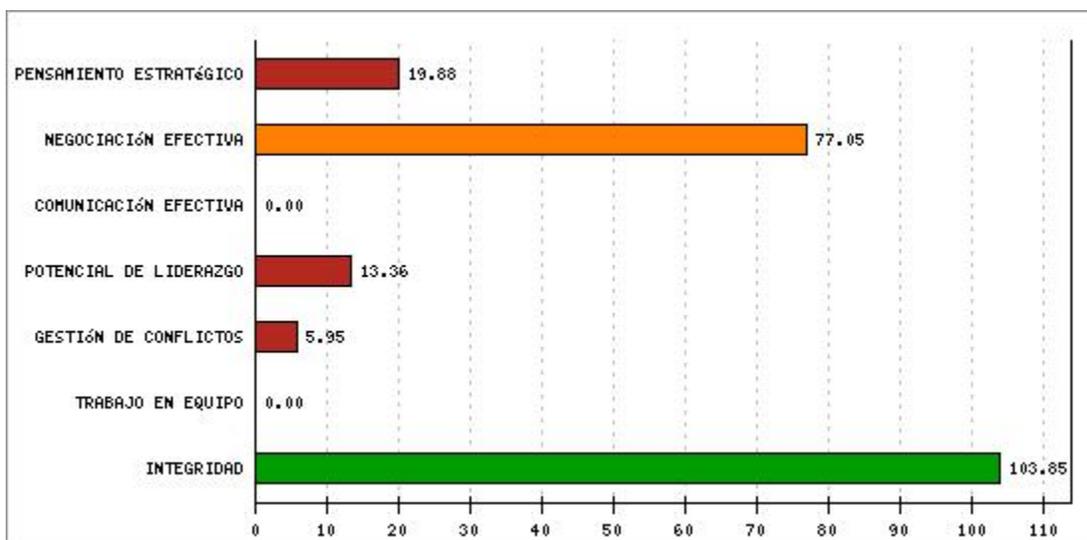
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 ADMINISTRATIVAS	1.39	7.00
2 COMERCIALES	5.39	7.00
3 COMUNICACIONALES	0.00	7.00
4 LIDERAZGO	0.94	7.00
5 RELACIONALES	0.21	7.00
6 VALORES	7.27	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	1.39	7.00	19.88%
2 NEGOCIACIÓN EFECTIVA	5.39	7.00	77.05%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	7.00	0.00%
4 POTENCIAL DE LIDERAZGO	0.94	7.00	13.36%
5 GESTIÓN DE CONFLICTOS	0.42	7.00	5.95%
6 TRABAJO EN EQUIPO	0.00	7.00	0.00%
7 INTEGRIDAD	7.27	7.00	103.85%



PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.39 **Porcentaje:** 19.88%

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 poco desarrollado.-

El evaluado con bajo pensamiento estratégico se enfoca en el presente. Desarrolla su actividad diaria basada en "lo que debe hacer para cumplir su trabajo", más que en "lo que debe hacer para alcanzar la meta". Necesita a alguien que le dé dirección e instrucciones para alcanzar las metas. Preferiría desempeñarse en tareas de ejecución. El evaluado tiene poca atención y percepción de los cambios que se dan en su entorno empresarial. Tiene muy poca visión de futuro y es inmediatista.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 77.05%

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

Nivel desarrollado.-

El evaluado orienta las condiciones de negociación a su favor o de la organización que representa, maneja y utiliza herramientas de negociación.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

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

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para comprender el discurso de otras personas o lecturas, además de una baja capacidad para comprender ideas que se expresen de manera oral o escrita. Establecer relaciones interpersonales puede ser un desafío para quienes tienen dificultades al comunicarse. Usualmente la falta de comprensión es causada por la falta de lectura o composición durante la etapa de formación del sujeto.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.94 **Porcentaje:** 13.36%

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 poco desarrollado.-

Proporciona, ocasionalmente, orientaciones de desarrollo hacia el grupo en general y hacia los objetivos establecidos, pero sin llegar a especificar funciones individuales. Pocas veces consigue un buen clima entre sus colaboradores.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.42 **Porcentaje:** 5.95%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene escasa diligencia para dar solución a las dificultades que se presentan, no está atento a los cambios. Pide asesoramiento y dirección cuando se presenta un problema.

TRABAJO EN EQUIPO

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

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.27 **Porcentaje:** 103.85%

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.
