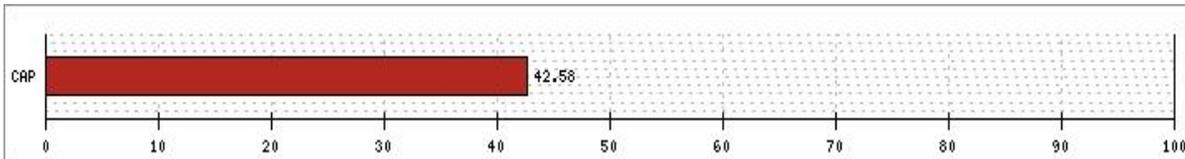


**SNOV15/08-S CONTROLADOR HUARI**

No. Identificación :	46685477
Nombres :	SARA AURORA
Apellidos :	DIAZ TIRADO
Dirección :	COIS N°225
Teléfono :	504002
Celular :	979080801
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1990-10-23



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.

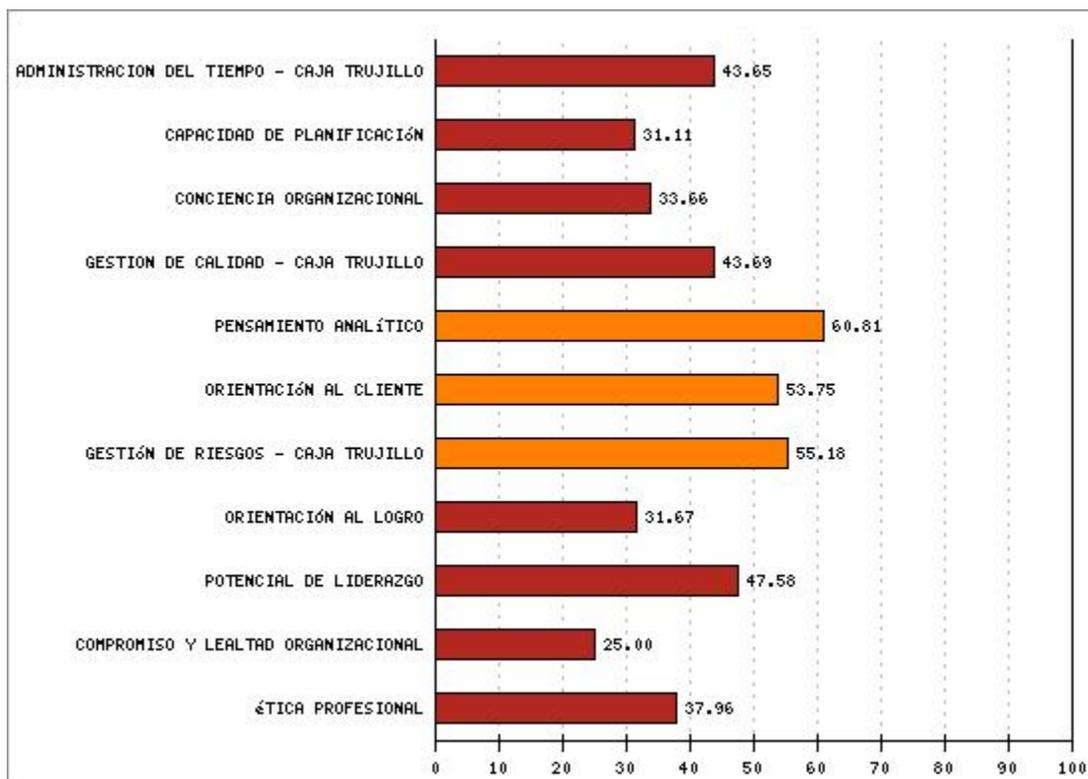
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.62	6.00
2 ADMINISTRATIVAS	2.63	7.33
3 COGNITIVAS	3.65	6.00
4 COMERCIALES	4.84	9.00
5 LIDERAZGO	3.14	7.00
6 VALORES	2.58	8.00

### SNOV15/08-S CONTROLADOR HUARI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO	2.62	6.00	43.65%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	2.49	8.00	31.11%
3 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	2.36	7.00	33.66%
4 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	3.06	7.00	43.69%
5 PENSAMIENTO ANALÍTICO	3.65	6.00	60.81%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.84	9.00	53.75%
7 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	3.86	7.00	55.18%
8 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.22	7.00	31.67%
9 POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.33	7.00	47.58%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.75	7.00	25.00%
11 ÉTICA PROFESIONAL	3.42	9.00	37.96%





## Interpretación de Competencias



### SNOV15/08-S CONTROLADOR HUARI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.62 **Porcentaje:** 43.65%

Nivel C: Realiza sus actividades, metas y proyectos dentro de los tiempos programados.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.49 **Porcentaje:** 31.11%

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 poco desarrollado

Usualmente el evaluado se deja llevar por los sucesos del día a día. Es más espontáneo y no planifica todas sus actividades de manera detallada. Se podría decir que es una forma más relajada de llevar la vida, pero en extremo podría causar conflictos o percances a nivel laboral.

#### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.36 **Porcentaje:** 33.66%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

##### Nivel poco desarrollado

Tiene poco interés en conocer la estructura formal de la empresa, los procedimientos y normas establecidas y manejo operativo empresarial. Podría sentirse poco involucrado y ver a los problemas como totalmente ajenos a su gestión.

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.06 **Porcentaje:** 43.69%

Nivel C: Aplica los procesos y oferta los productos y servicios de la organización conforme a las políticas y procedimientos establecidos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.65 **Porcentaje:** 60.81%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Presta atención solo a los datos que necesita.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.84 **Porcentaje:** 53.75%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

## GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.86 **Porcentaje:** 55.18%

Nivel C: Identifica los posibles riesgos relacionados a una determinada operación o actividad, conforme a los modelos y procedimientos establecidos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.22 **Porcentaje:** 31.67%

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 poco desarrollado.-**

El evaluado, por lo general no se esfuerza por concluir las tareas que comienza. Puede ser porque no se concentra en el tema por completo o porque posee un alto grado de creatividad, por lo que cualquier distracción puede lograr capturar su atención, haciendo que deje lo que estaba realizando inconcluso. Su bajo puntaje en este rango puede deberse a un problema a largo plazo en esta área o a un contratiempo reciente en su vida. El sujeto puede pensar que su esfuerzo no tiene mucha influencia en los resultados finales. Esta incertidumbre puede ocasionarle que dude de sí mismo y que subestime su potencial para mejorar las cosas.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.33 **Porcentaje:** 47.58%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.75 **Porcentaje:** 25.00%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra dificultad al momento de comprometerse a realizar una actividad o tarea. Puede que la actividad para él no sea tan relevante o importante. No se incomoda si no logra cumplir con lo que se ha propuesto y su orientación al logro no suele ser muy elevada. Esta pendiente más de sus beneficios personales que de los beneficios de la organización.

## ÉTICA PROFESIONAL

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.42 **Porcentaje:** 37.96%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado hace lo posible por actuar profesionalmente enmarcado en sus principios y valores, se toma su tiempo antes de tomar decisiones, si es necesario lo consulta con un colega.

---

