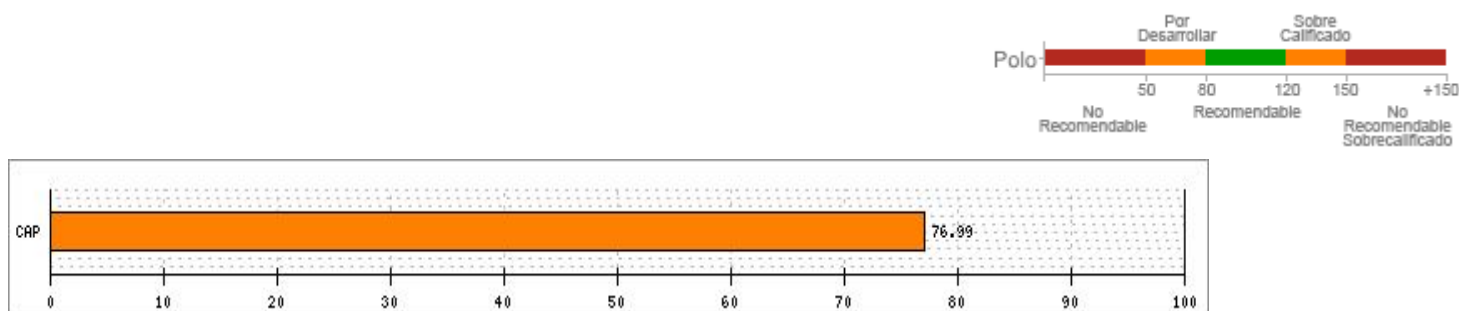


|                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| No. Identificación :  | 45596283             |
| Nombres :             | FRANCISCO            |
| Apellidos :           | WONG GRAHAM          |
| Dirección :           | AV.SAN BORJA SUR 346 |
| Teléfono :            | 2266219              |
| Celular :             | 944935501            |
| Género :              | MASCULINO            |
| Estado Civil :        | SOLTERO              |
| Area de Estudio :     | ADMINISTR./FINANZAS  |
| Escolaridad :         | TERCEARIO            |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-01-29           |



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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.

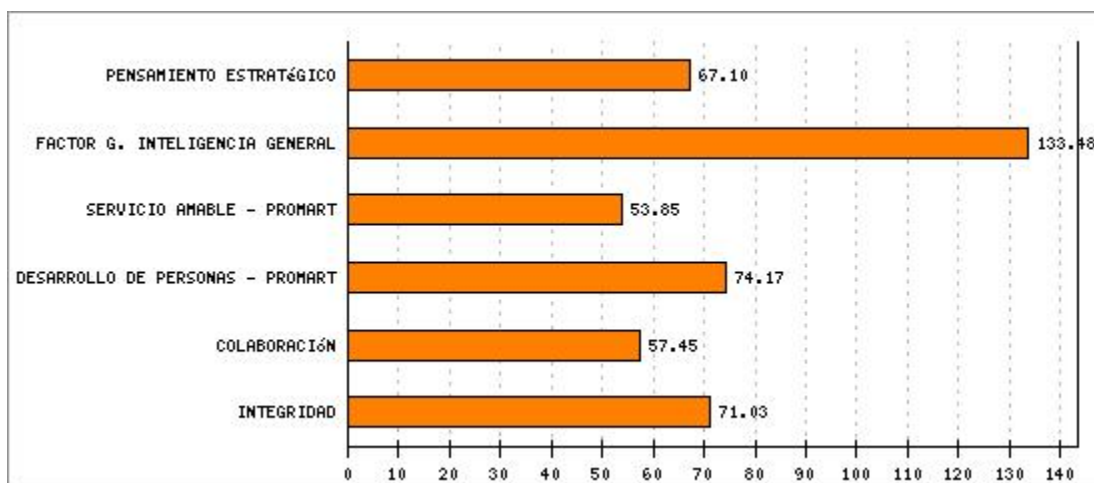
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 4.70           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS      | 9.34           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES     | 3.77           | 7.00            |
| 4 | LIDERAZGO       | 5.19           | 7.00            |
| 5 | RELACIONALES    | 4.02           | 7.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 6 VALORES | 5.68 | 8.00 |
|-----------|------|------|

### SUB GERENTE COMERCIAL 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                      | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|----------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | PENSAMIENTO ESTRATÉGICO          | 4.70           | 7.00            | 67.10%         |
| 2 | FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL   | 9.34           | 7.00            | 133.48%        |
| 3 | SERVICIO AMABLE - PROMART        | 3.77           | 7.00            | 53.85%         |
| 4 | DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART | 5.19           | 7.00            | 74.17%         |
| 5 | COLABORACIÓN                     | 4.02           | 7.00            | 57.45%         |
| 6 | INTEGRIDAD                       | 5.68           | 8.00            | 71.03%         |



## PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.70 Porcentaje: 67.10%

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 en desarrollo.-

Conoce parcialmente su entorno empresarial, de modo que no siempre puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; tiene dudas sobre cuándo y cómo actuar en su momento. Tiene cierta dificultad en proyectarse hacia futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

## FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 9.34 Porcentaje: 133.48%

**Nivel Alto:** El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

## SERVICIO AMABLE - PROMART

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.77 Porcentaje: 53.85%

**Nivel Bajo:** El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo.

## DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.19 Porcentaje: 74.17%

**Nivel Medio:** Mantiene un control del desarrollo de cada talento, monitoreando sus avances para proporcionar una retroalimentación oportuna. Reconoce los logros y avances de cada talento de manera pública y privada, utilizando los diversos medios de comunicación disponibles (email, carta, teléfono, etc.) Observa los cursos, diplomados o maestrías disponibles en el medio y los clasifica según su necesidad, importancia y validez para cada colaborador, potenciando el desarrollo de cada talento.

## COLABORACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.02 Porcentaje: 57.45%

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

## Nivel en desarrollo.-

Está consciente de la necesidad de sus compañeros para recibir ayuda. Sin embargo, no siempre se encuentra dispuesto para colaborar. A veces, le gusta compartir su experiencia y dar su aporte.

## INTEGRIDAD

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.68 **Porcentaje:** 71.03%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel desarrollado.-**

Capacidad para admitir públicamente que ha cometido un error y actuar en consecuencia, y decir aquello que sea necesario aunque, por ejemplo, pueda molestar a alguien que conozca. Pocas veces, no sigue las reglas

---

