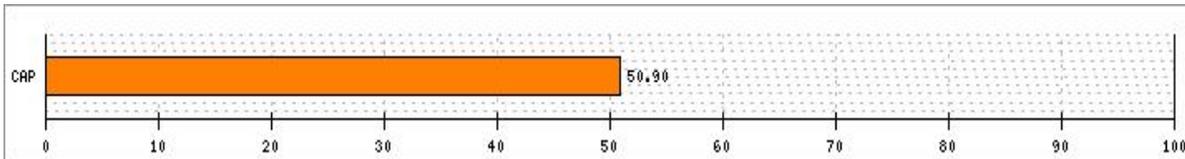


| | |
|-----------------------|--------------------------------|
| No. Identificación : | 43154961 |
| Nombres : | PAUL DANIEL |
| Apellidos : | ANICAMA AGURTO |
| Dirección : | MZ Z LOTE 21 EL ALAMO - CALLAO |
| Teléfono : | 4841010 |
| Celular : | 997616965 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | OTRA |
| Escolaridad : | UNIVERSIDAD INCOMPLETA |
| Fecha de Nacimiento : | 1985-08-30 |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- 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 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.

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.

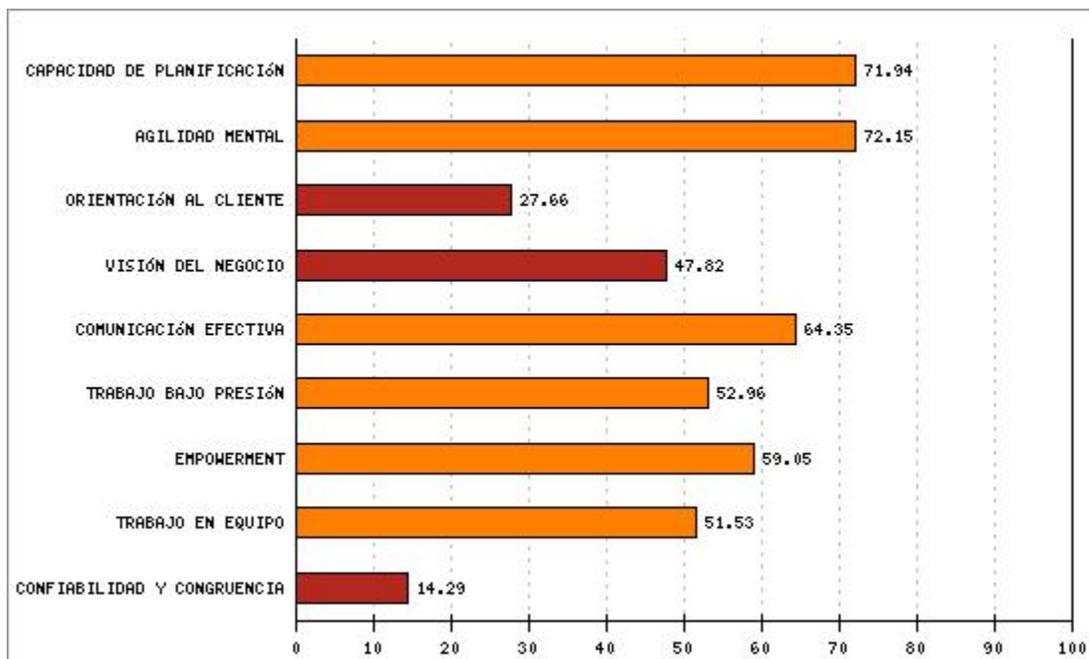
Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1 ADMINISTRATIVAS | 5.04 | 7.00 |
| 2 COGNITIVAS | 5.05 | 7.00 |
| 3 COMERCIALES | 2.64 | 7.00 |
| 4 COMUNICACIONALES | 4.50 | 7.00 |
| 5 EMOCIONALES | 3.71 | 7.00 |

| | | | |
|---|--------------|------|------|
| 6 | LIDERAZGO | 4.13 | 7.00 |
| 7 | RELACIONALES | 3.09 | 6.00 |
| 8 | VALORES | 1.00 | 7.00 |

CI JEFE DE DEPARTAMENTO MAESTRO NARANJAL - FEBRERO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN | 5.04 | 7.00 | 71.94% |
| 2 AGILIDAD MENTAL | 5.05 | 7.00 | 72.15% |
| 3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 1.94 | 7.00 | 27.66% |
| 4 VISIÓN DEL NEGOCIO | 3.35 | 7.00 | 47.82% |
| 5 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 4.50 | 7.00 | 64.35% |
| 6 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 3.71 | 7.00 | 52.96% |
| 7 EMPOWERMENT | 4.13 | 7.00 | 59.05% |
| 8 TRABAJO EN EQUIPO | 3.09 | 6.00 | 51.53% |
| 9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 1.00 | 7.00 | 14.29% |



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 71.94%

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 desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 72.15%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel desarrollado.-

Posee un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, numérico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar información con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.94 **Porcentaje:** 27.66%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.35 **Porcentaje:** 47.82%

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

Nivel en desarrollo.-

Tiene un conocimiento superficial de como funciona la empresa y hacia donde se proyecta, sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro. Cumple con informarse de la situación actual, para relacionarla con la proyección futura. No siempre toma en cuenta tendencias de mercado o el cambio de requerimientos y necesidades de los clientes.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.50 **Porcentaje:** 64.35%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.71 **Porcentaje:** 52.96%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.13 **Porcentaje:** 59.05%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Podría fijar de manera regular los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores (no toma mucho en cuenta las habilidades y conocimientos de cada uno). Tiene dudas a la hora de delegar trabajos o lo hace sin un análisis previo.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.09 **Porcentaje:** 51.53%

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

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 14.29%

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 metódico y extraño.
