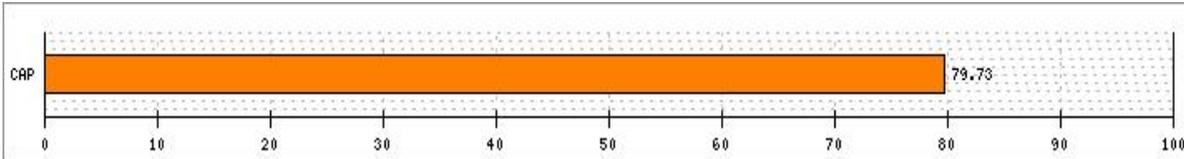


No. Identificación :	07644478
Nombres :	HAROLD
Apellidos :	BRAVO VILCARROMERO
Dirección :	JR. LARCO HERRERA 1195 - MAGDALENA DEL MAR
Teléfono :	
Celular :	989288992
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1977-12-28



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:

- 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 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.

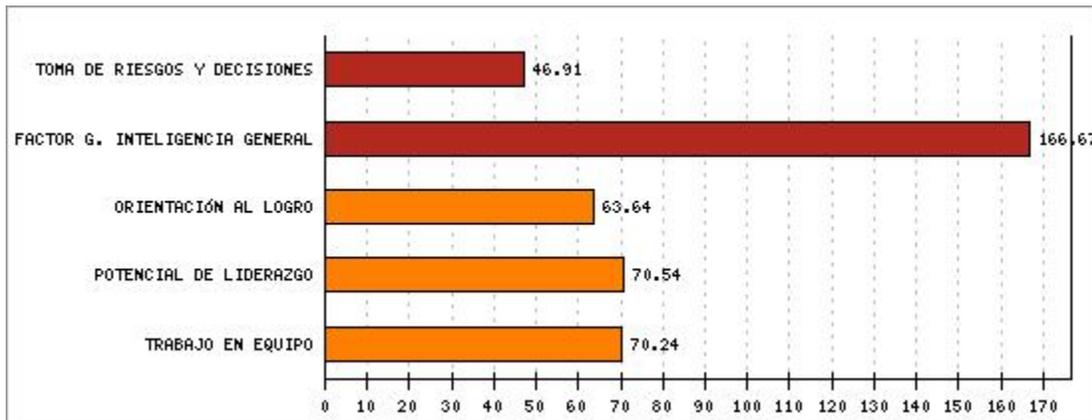
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.28	7.00
2	COGNITIVAS	10.00	6.00
3	LIDERAZGO	4.34	6.50
4	RELACIONALES	4.92	7.00

SUPERVISOR DE BANCA TELEFONICA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	3.28	7.00	46.91%
2 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	10.00	6.00	166.67%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.45	7.00	63.64%
4 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.23	6.00	70.54%
5 TRABAJO EN EQUIPO	4.92	7.00	70.24%





Interpretación de Competencias

SUPERVISOR DE BANCA TELEFONICA

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.28 **Porcentaje:** 46.91%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

Nivel en desarrollo.-

Muestra dificultad para afianzarse y tomar decisiones para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican mucho riesgo.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 10.00 **Porcentaje:** 166.67%

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.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.45 **Porcentaje:** 63.64%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.23 **Porcentaje:** 70.54%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.92 **Porcentaje:** 70.24%

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.
