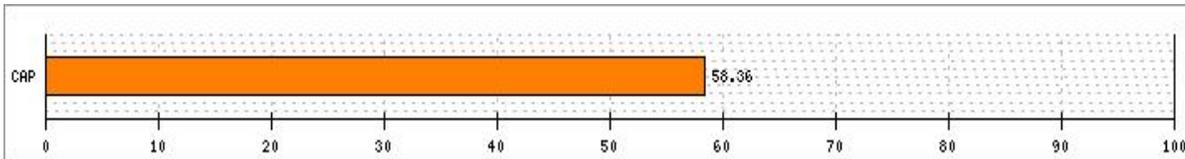


No. Identificación :	42401164
Nombres :	CARLOS JAVIER
Apellidos :	SALAS LOPEZ
Dirección :	CA SAN ROMAN 546
Teléfono :	012396630
Celular :	968205992
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1984-05-27



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.

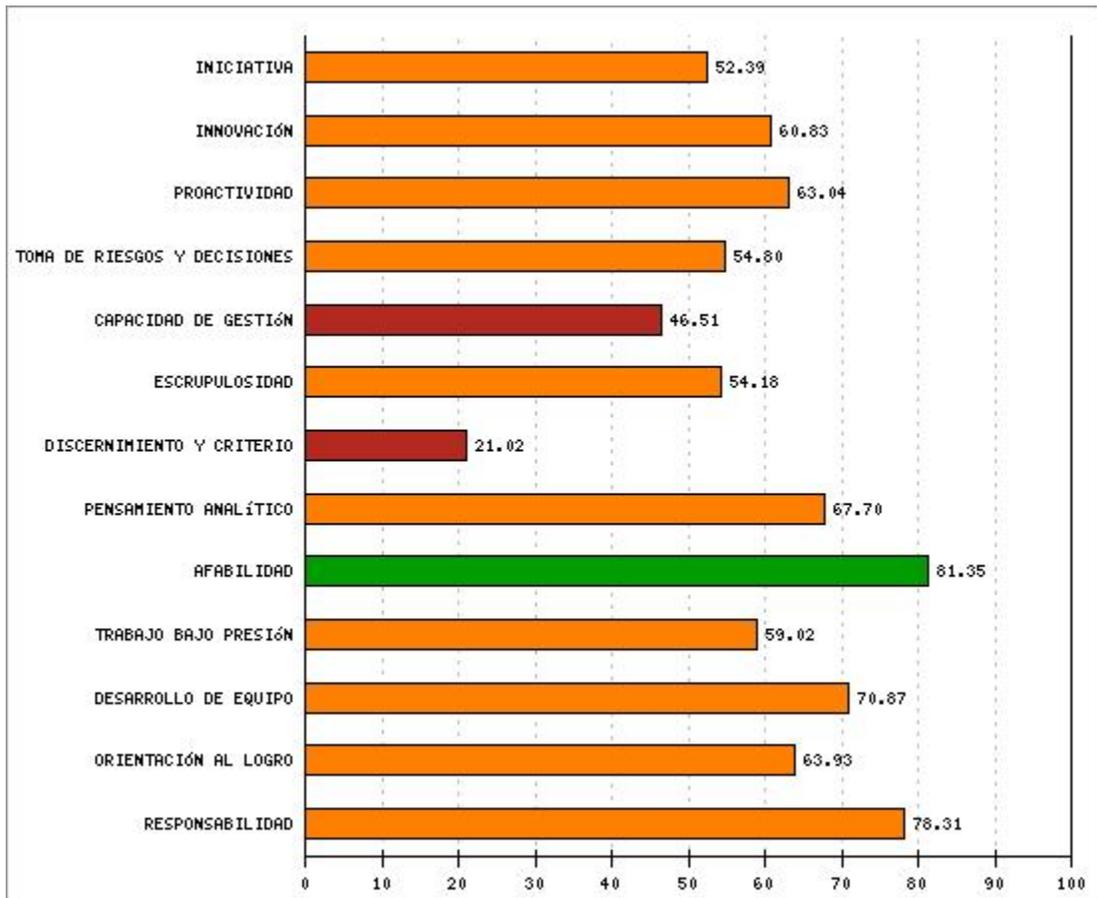
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.49	7.75
2	ADMINISTRATIVAS	4.03	8.00
3	COGNITIVAS	3.55	8.00
4	EMOCIONALES	5.61	8.00
5	LIDERAZGO	5.07	7.50



	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	3.67	7.00	52.39%
2	INNOVACIÓN	4.87	8.00	60.83%
3	PROACTIVIDAD	5.04	8.00	63.04%
4	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	4.38	8.00	54.80%
5	CAPACIDAD DE GESTIÓN	3.72	8.00	46.51%
6	ESCRUPULOSIDAD	4.33	8.00	54.18%
7	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	1.68	8.00	21.02%
8	PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.42	8.00	67.70%
9	AFABILIDAD	6.51	8.00	81.35%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.72	8.00	59.02%
11	DESARROLLO DE EQUIPO	5.67	8.00	70.87%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.48	7.00	63.93%
13	RESPONSABILIDAD	6.26	8.00	78.31%







Interpretación de Competencias  
**SUPERVISOR DE OPERACIONES-ORGANOS MANCORA**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.67 **Porcentaje:** 52.39%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.87 **Porcentaje:** 60.83%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel en desarrollo.-

Le cuesta producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores pero le hace falta proponer ideas.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 63.04%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.38 **Porcentaje:** 54.80%

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.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.72 **Porcentaje:** 46.51%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

**Nivel en desarrollo.-**

Conoce algunas de las potencialidades que posee, y es capaz de gestionar parcialmente sus actividades y logra, en ocasiones, que los demás le colaboren. Necesita de algún estímulo externo que lo aliente a actuar. Podría dejar trabajos sin concluir.

## ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.33 **Porcentaje:** 54.18%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

**Nivel en desarrollo.-**

Tiene tendencia a realizar y presentar su trabajo sin mucho detalle y sin mucho apego a las normas, organización y disciplina. En su trabajo se le podrían pasar por alto algunos detalles.

## DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.68 **Porcentaje:** 21.02%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial, y escoger la alternativa más adecuada.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado carece de conciencia organizacional. Le falta conocer a los clientes internos y externos para tener argumentos antes de discernir. Prefiere un trabajo individual en el cual no tenga mucho que discernir información o situaciones.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 67.70%

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. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.51 **Porcentaje:** 81.35%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

**Nivel desarrollado.-**

Es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. Suele ser cortés y cordial. Excepcionalmente, puede mostrarse poco amable.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 59.02%

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.

## DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.67 **Porcentaje:** 70.87%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Incentiva a sus colaboradores a trabajar en equipo y a fomentar las buenas relaciones interpersonales. Sabe como contribuir estratégicamente con el recurso humano con que cuenta, direccionándolo a su crecimiento y desarrollo. Podría tener alguna dificultad en formar nuevos equipos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.48 **Porcentaje:** 63.93%

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.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 78.31%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel desarrollado.-**

Trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su responsabilidad con su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.

---

