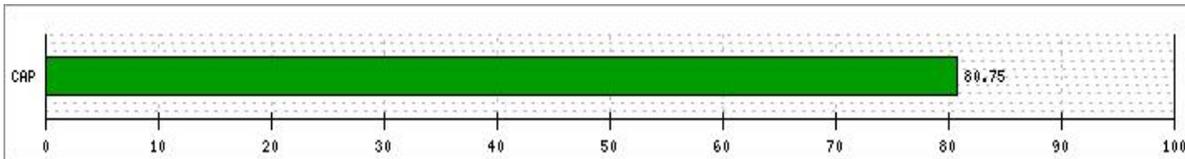


No. Identificación :	43723425
Nombres :	ALAN
Apellidos :	HIDALGO CHOQUE
Dirección :	URB. RIO SANTA MZ. O LT.1
Teléfono :	5289385
Celular :	991174413
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-12-23

JEFE DE CAJAS - BRASIL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES 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 puede **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

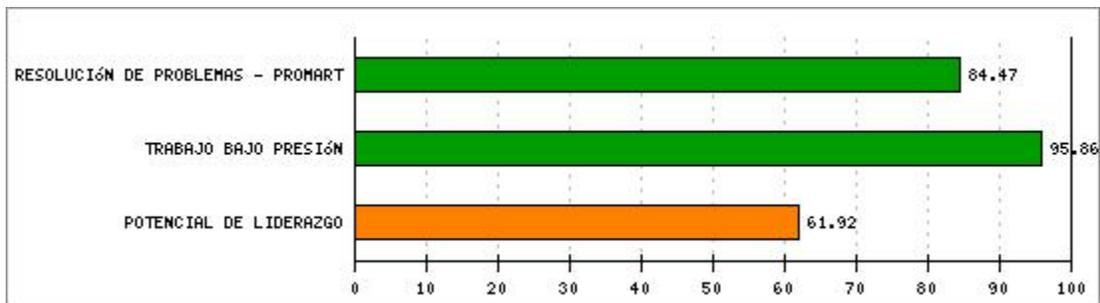
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COMERCIALES	5.91	7.00
2	EMOCIONALES	6.71	7.00
3	LIDERAZGO	4.33	7.00

JEFE DE CAJAS - BRASIL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS - PROMART	5.91	7.00	84.47%
2 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.71	7.00	95.86%
3 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.33	7.00	61.92%



JEFE DE CAJAS - BRASIL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS - PROMART

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.91 **Porcentaje:** 84.47%

Nivel Medio: Anticipa posibles situaciones difíciles, al estar atento a las necesidades, quejas y opiniones de los clientes, contando con soluciones prácticas y eficientes que resuelvan problemas frecuentes.

Busca el origen de los problemas, y evalúa las causas de los mismos para prevenir situaciones futuras y su impacto en la empresa.

Compara y analiza los pros y contras de cada situación, valorando las implicancias de cada alternativa tanto para su trabajo como para la empresa, tomando decisiones que favorezcan a ambos.

Demuestra optimismo al buscar y encontrar soluciones que sean factibles tanto por los recursos utilizados y por los tiempos implicados.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.71 **Porcentaje:** 95.86%

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

Nivel desarrollado.-

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.33 **Porcentaje:** 61.92%

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.

