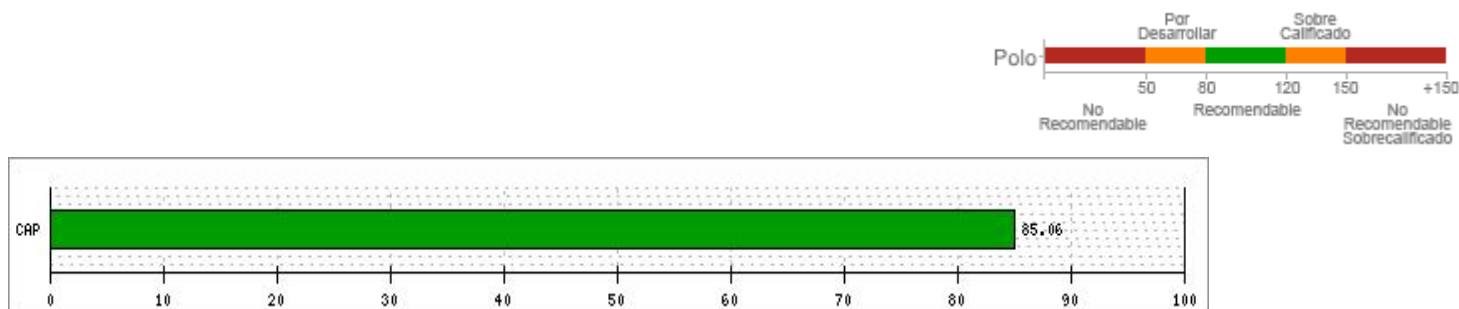


|                       |                                     |
|-----------------------|-------------------------------------|
| No. Identificación :  | 41545116                            |
| Nombres :             | AQUILINO CARLOS                     |
| Apellidos :           | DE LA CRUZ MORENO                   |
| Dirección :           | JR. MARISCAL CACERES NRO 306 CHILCA |
| Teléfono :            |                                     |
| Celular :             | 954072476                           |
| Género :              | MASCULINO                           |
| Estado Civil :        | SOLTERO                             |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS                    |
| Escolaridad :         | LICENCIADO                          |
| Fecha de Nacimiento : | 1982-09-26                          |



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.

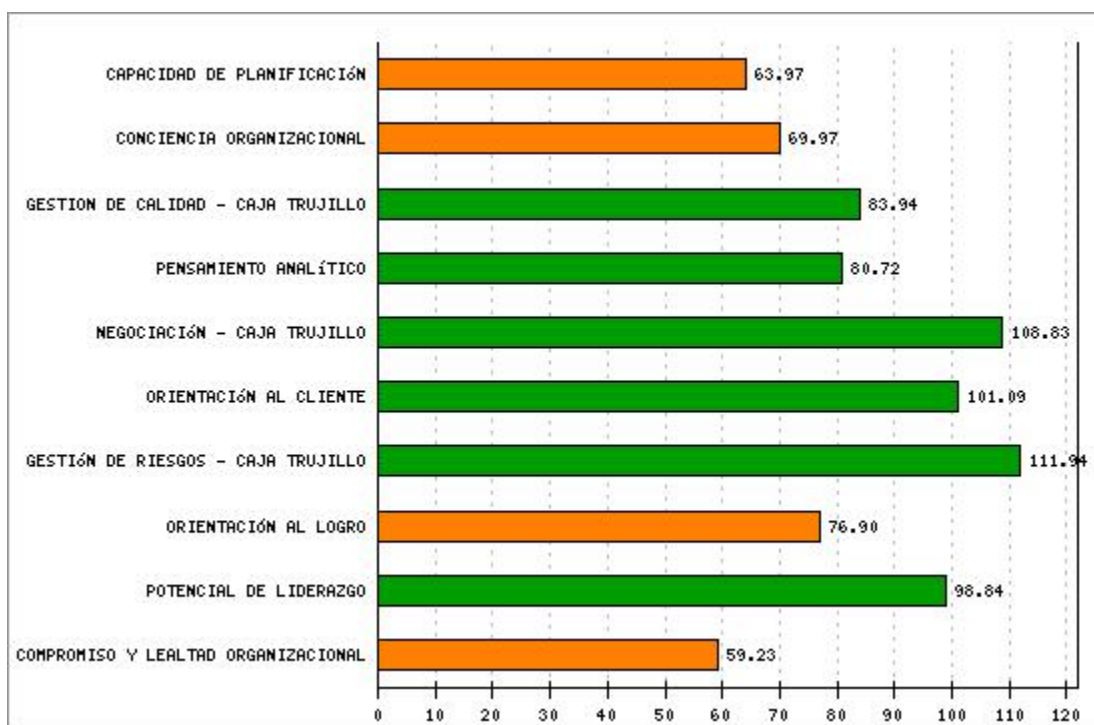
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 5.30           | 7.33            |
| 2 | COGNITIVAS      | 5.65           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES     | 6.80           | 6.50            |
| 4 | LIDERAZGO       | 7.30           | 7.67            |
| 5 | VALORES         | 4.74           | 8.00            |

## ZS 2016 - ADMINISTRADOR DE AGENCIA LA MERCED ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN          | 5.12           | 8.00            | 63.97%         |
| 2  | CONCIENCIA ORGANIZACIONAL           | 4.90           | 7.00            | 69.97%         |
| 3  | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO  | 5.88           | 7.00            | 83.94%         |
| 4  | PENSAMIENTO ANALÍTICO               | 5.65           | 7.00            | 80.72%         |
| 5  | NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO         | 6.53           | 6.00            | 108.83%        |
| 6  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 7.08           | 7.00            | 101.09%        |
| 7  | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO  | 7.84           | 7.00            | 111.94%        |
| 8  | ORIENTACIÓN AL LOGRO                | 6.15           | 8.00            | 76.90%         |
| 9  | POTENCIAL DE LIDERAZGO              | 7.91           | 8.00            | 98.84%         |
| 10 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 4.74           | 8.00            | 59.23%         |



#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.12 **Porcentaje:** 63.97%

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.

#### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.90 **Porcentaje:** 69.97%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene cierta dificultad para identificar figuras claves en las relaciones empresariales y para relacionar las prácticas informales de la organización con su cultura. Solo si es necesario, podría tener interés en comprender más a fondo las relaciones de poder de su organización

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.88 **Porcentaje:** 83.94%

Nivel B: Controla y monitorea la gestión y/o procesos organizacionales con relación a los modelos de calidad establecidos. Propone mejoras a los productos y servicios que oferta la institución considerando las necesidades de los clientes y el uso de recursos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 80.72%

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.

#### NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.53 **Porcentaje:** 108.83%

Nivel B: Persuade a las partes involucradas de los beneficios de llegar a acuerdos a través de la aplicación de estrategias definidas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.08 **Porcentaje:** 101.09%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

## GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.84 **Porcentaje:** 111.94%

Nivel A: Define directrices, políticas, modelos y acciones para la identificación, medición, control y mitigación de riesgos a los que la institución está expuesta, considerando las características propias del negocio y los objetivos y metas establecidas.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.15 **Porcentaje:** 76.90%

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

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.91 **Porcentaje:** 98.84%

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 muy desarrollado.-**

Se podría trazar los objetivos que debe cumplir con su equipo de manera muy clara, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra alta energía y entusiasmo acompañados por una gran capacidad para resolver problemas.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.74 **Porcentaje:** 59.23%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

---

