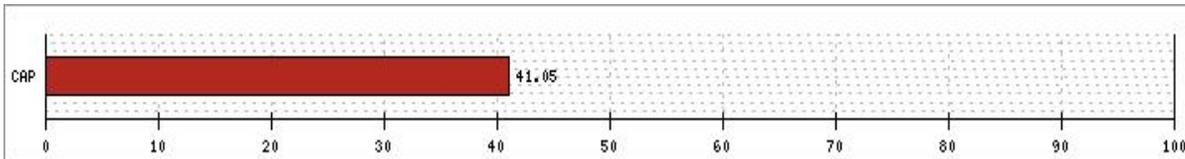


CI COORDINADOR DE CAJAS - MAESTRO CAJAMARCA

No. Identificación :	44597185
Nombres :	MARLON ALFREDO
Apellidos :	TACULI MORENO
Dirección :	JR. DESAMPARADOS 520
Teléfono :	
Celular :	964785091
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	SOCIOLOGÍA
Escolaridad :	OTRO
Fecha de Nacimiento :	1987-10-30

CI COORDINADOR DE CAJAS - MAESTRO CAJAMARCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES 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 puede **no 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 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

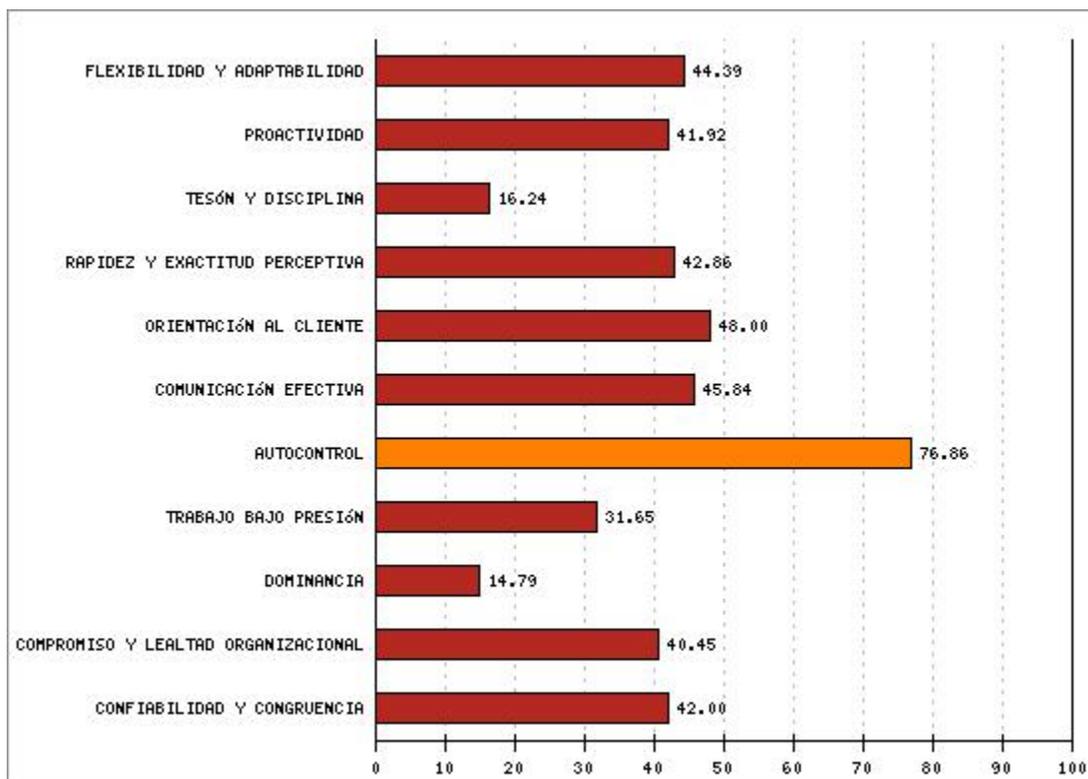
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.39	7.00
2 COGNITIVAS	3.00	7.00
3 COMERCIALES	3.84	8.00
4 COMUNICACIONALES	3.21	7.00
5 EMOCIONALES	3.96	7.50
6 LIDERAZGO	1.04	7.00
7 VALORES	3.30	8.00

CI COORDINADOR DE CAJAS - MAESTRO CAJAMARCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	3.11	7.00	44.39%
2 PROACTIVIDAD	2.93	7.00	41.92%
3 TESÓN Y DISCIPLINA	1.14	7.00	16.24%
4 RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	3.00	7.00	42.86%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.84	8.00	48.00%
6 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.21	7.00	45.84%
7 AUTOCONTROL	5.38	7.00	76.86%
8 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.53	8.00	31.65%
9 DOMINANCIA	1.04	7.00	14.79%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.24	8.00	40.45%
11 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	3.36	8.00	42.00%



CI COORDINADOR DE CAJAS - MAESTRO CAJAMARCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.11 **Porcentaje:** 44.39%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.93 **Porcentaje:** 41.92%

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 en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

TESÓN Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.14 **Porcentaje:** 16.24%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza siendo escrupuloso y delicado.

Nivel poco desarrollado.-

Muestra baja capacidad para enfocarse en los detalles y llevar sus proyectos a su conclusión. Se da por vencido con facilidad y es poco auto-disciplinado

RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.00 **Porcentaje:** 42.86%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

Nivel en desarrollo.-

Está dentro del rango regular de agilidad y rapidez perceptiva en sus actividades diarias. En ocasiones, podría responder con lentitud en un trabajo de mucha presión y puede cometer errores.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.84 **Porcentaje:** 48.00%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.21 **Porcentaje:** 45.84%

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.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.38 **Porcentaje:** 76.86%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional. Intenta mantener la compostura y la imagen.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.53 **Porcentaje:** 31.65%

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.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.04 **Porcentaje:** 14.79%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

Nivel poco desarrollado.-

Está pendiente de la opinión que los demás tienen de él, pero no hace nada por imponerse. Tiende a ser sumiso. Se preocupa de su apariencia, estatus o reputación, pero no muestra interés en que los demás tomen en cuenta sus ideas.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.24 **Porcentaje:** 40.45%

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.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.36 **Porcentaje:** 42.00%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

Nivel en desarrollo.-

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo
