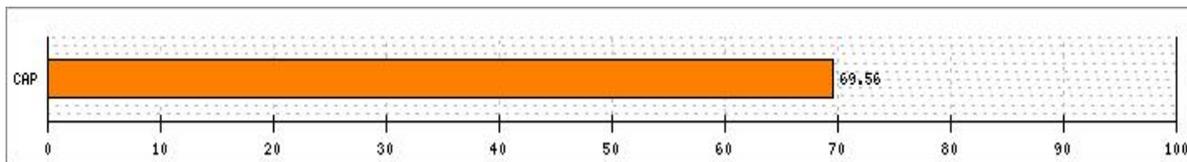


No. Identificación :	09615364
Nombres :	VICTOR MANUEL
Apellidos :	LEON REYES
Dirección :	CALLE 10 # 384 DPTO 304 MONTEERRICO NORTE, SAN BORJA
Teléfono :	4358259
Celular :	943424512
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1972-04-01





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:

- 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 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.

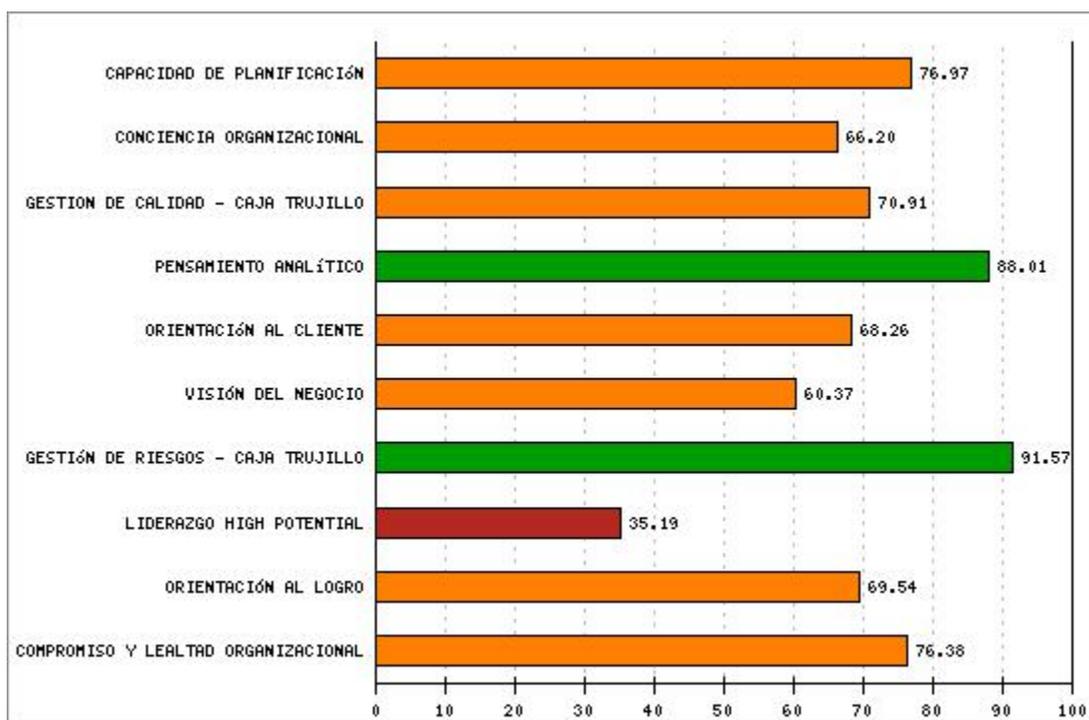
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	5.23	7.33
2 COGNITIVAS	6.16	7.00
3 COMERCIALES	4.50	7.00
4 LIDERAZGO	4.81	7.67
5 VALORES	5.35	7.00

### ZS 2016 - JEFES ZONALES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.39	7.00	76.97%
2 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	4.63	7.00	66.20%
3 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	5.67	8.00	70.91%
4 PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.16	7.00	88.01%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.78	7.00	68.26%
6 VISIÓN DEL NEGOCIO	4.23	7.00	60.37%
7 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	6.41	7.00	91.57%
8 LIDERAZGO HIGH POTENTIAL	3.17	9.00	35.19%
9 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.87	7.00	69.54%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.35	7.00	76.38%



#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 76.97%

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:** 4.63 **Porcentaje:** 66.20%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.67 **Porcentaje:** 70.91%

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:** 6.16 **Porcentaje:** 88.01%

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.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.78 **Porcentaje:** 68.26%

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.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.23 **Porcentaje:** 60.37%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

#### Nivel en desarrollo.-

Tiene un conocimiento superficial de como funciona la empresa y hacia donde se proyecta, sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro. Cumple con informarse de la situación actual, para relacionarla con la proyección futura. No siempre toma en cuenta tendencias de mercado o el cambio de requerimientos y necesidades de los clientes.

### GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.41 **Porcentaje:** 91.57%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

### LIDERAZGO HIGH POTENTIAL

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.17 **Porcentaje:** 35.19%

#### NIVEL POCO DESARROLLADO

El Perfil de alto Potencial (HiPo) es la determinación o pronóstico de las posibilidades de desarrollo de una persona para estimar qué tipo de puestos puede llegar a alcanzar en una organización y consecuentemente encamilarle en su trayectoria profesional. Supone un proceso determinante en la estrategia de la empresa, al establecer con criterios objetivos, qué personas pueden ser competentes para ocupar los puestos/roles de impacto en la organización.

En base a esto la persona evaluada se encuentra en **el nivel bajo** en cuanto a las posibilidades de desarrollo de su potencial en el siguiente eje:

El eje tiene que ver con el **POTENCIAL DE LIDERAZGO** ya que es una persona que cuenta con poca capacidad para adaptarse a tener un buen desempeño en una cultura organizacional particular de ahí nace su falta de compromiso organizacional y de interés por tener conciencia organizacional. Seguramente cuenta con poca habilidad para construir relaciones óptimas, incapaz de resolver conflictos entre áreas o personas, habitualmente demuestra su poca capacidad de persuasión e impacto personal, basados probablemente en su bajo nivel de integridad. Cuenta también con una inapropiada capacidad de servicio al cliente, tanto interno como externo, con escaso dominio de sí mismo para tener alto nivel de tolerancia al trabajo bajo presión. No tiene claros los objetivos que debe alcanzar, cuenta con poca habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, muestra un bajo nivel de preparación en su área, inusualmente está en búsqueda de información, más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto; no tiene tendencia a la investigación, pocas veces aplica las herramientas formales e informales para recaudar la misma e no suele investigar antes de realizar una tarea, está conforme hasta obtener evaluación precisa e indispensable para elaborar de mejor forma sus actividades, no se interesa sobre temas de actualidad que podrían ser útiles a la empresa u organización, ni está atento a recibir cursos de actualización y le molesta recibir feedback como parte de su crecimiento. Además da soluciones poco creativas sin mayor reflexión; incluye un poca disposición a cambiar de enfoque o de la manera de concebir la realidad, sin buscar una mejor forma de hacer las cosas. Tiene un pensamiento convencional sobre todo porque le cuesta interpretar y procesar lo intangible. No está atento a las tendencias del mercado para cubrir las necesidades del cliente sin crear soluciones o alternativas atractivas y prácticas. Habitualmente es poco original y proactivo y no está abierto a discernir y observar de manera diferenciada, demuestra poca empatía hacia la gente y hacia las ideas divergentes, de modo que no es capaz de percibir los sentimientos de nuestros semejantes tampoco intenta captar la forma en que se mira desde su perspectiva para reacomodar ideas, conceptos, gente o cosas, para trasponer las funciones de los objetos y utilizarlas de maneras nuevas.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.87 **Porcentaje:** 69.54%

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.

### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 76.38%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

---

