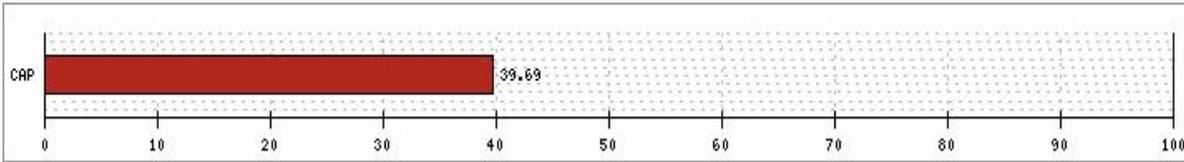


No. Identificación :	43215054
Nombres :	HAROLD ANDREE
Apellidos :	ORTEGA BROPHY
Dirección :	JR. ALFONSO LA TORRE # 394 URB. HORACIO ZEVALLOS
Teléfono :	076607069
Celular :	974478178
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-08-05



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.

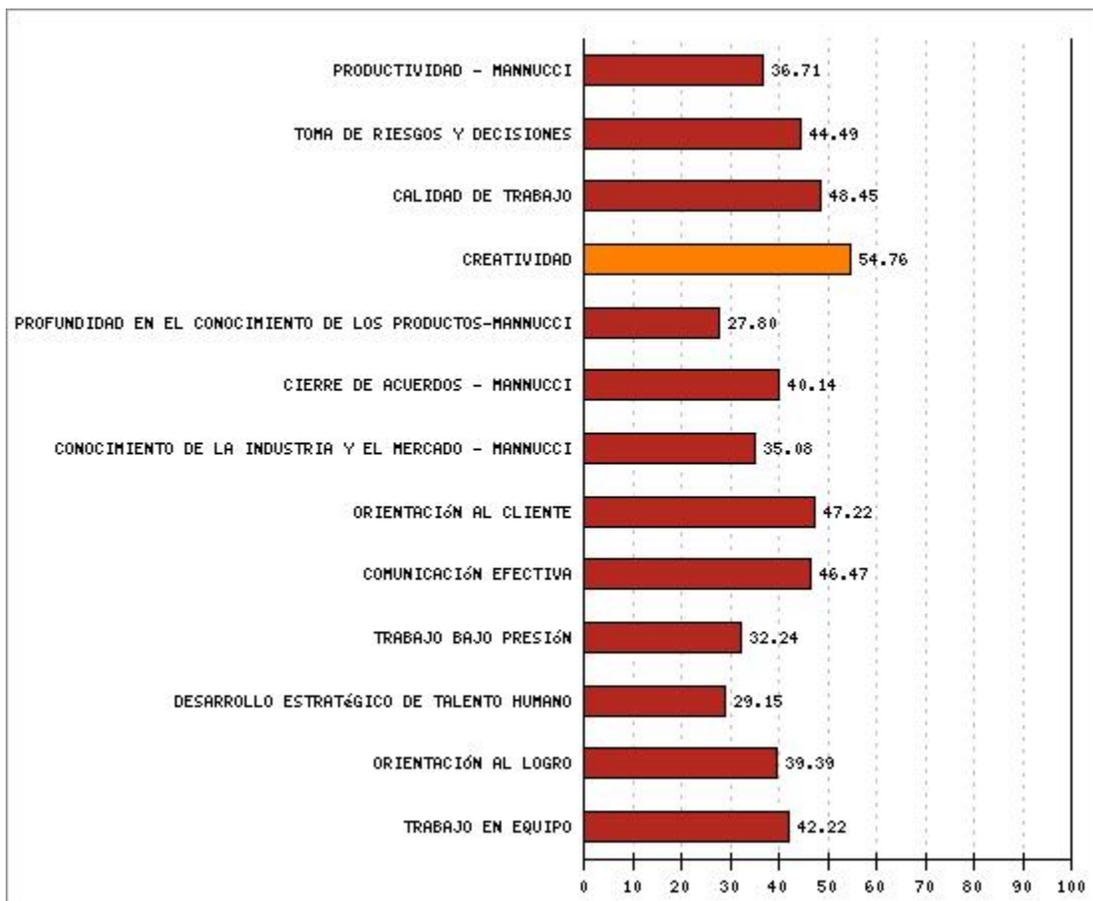
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.84	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	2.91	6.00
3 COGNITIVAS	2.62	6.50
4 COMERCIALES	2.70	6.67
5 COMUNICACIONALES	2.79	6.00
6 EMOCIONALES	2.26	7.00
7 LIDERAZGO	2.40	7.00
8 RELACIONALES	2.53	6.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PRODUCTIVIDAD - MANNUCCI	2.57	7.00	36.71%
2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	3.11	7.00	44.49%
3 CALIDAD DE TRABAJO	2.91	6.00	48.45%
4 CREATIVIDAD	3.29	6.00	54.76%
5 PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS-MANNUCCI	1.95	7.00	27.80%
6 CIERRE DE ACUERDOS - MANNUCCI	2.81	7.00	40.14%
7 CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - MANNUCCI	2.46	7.00	35.08%
8 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.83	6.00	47.22%
9 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.79	6.00	46.47%
10 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.26	7.00	32.24%
11 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	2.04	7.00	29.15%
12 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.76	7.00	39.39%
13 TRABAJO EN EQUIPO	2.53	6.00	42.22%







Interpretación de Competencias



ALMACENERO CAJAMARCA 122016-I ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PRODUCTIVIDAD - MANNUCCI

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.57 **Porcentaje:** 36.71%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.11 **Porcentaje:** 44.49%

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.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.91 **Porcentaje:** 48.45%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.29 **Porcentaje:** 54.76%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

Nivel en desarrollo.-

Posee la intención de poner a prueba su creatividad e iniciativa, pero no siempre está atento a la oportunidad de demostrar sus alternativas de solución a los problemas. Le cuesta encontrar caminos distintos a los normalmente ya establecidos.

PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS-MANNUCCI

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.95 **Porcentaje:** 27.80%

Nivel poco desarrollado.-

No demuestra capacidad para involucrarse en los procesos de aprendizaje relacionados a los productos y/o servicios de la organización, su capacidad para realizar evaluaciones de factibilidad y de su adaptación a los requerimientos y necesidades de los clientes es baja. No presenta propuestas o soluciones que agregan valor

CIERRE DE ACUERDOS - MANNUCCI

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.81 **Porcentaje:** 40.14%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado sabe como propiciar una adecuada negociación y realiza propuestas, aunque puede descuidar los intereses de los demás por dar prioridad a los suyos o los de su organización.

CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - MANNUCCI

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.46 **Porcentaje:** 35.08%

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene baja proyección de futuro a nivel empresarial, no realiza ni ejecuta planificaciones; así como tampoco, incorpora cambios y conocimientos que permitan el crecimiento de la organización.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.83 **Porcentaje:** 47.22%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.79 **Porcentaje:** 46.47%

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.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.26 **Porcentaje:** 32.24%

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

Nivel poco desarrollado.-

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.04 **Porcentaje:** 29.15%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel poco desarrollado.-

No tiene una visión clara de futuro, por lo que planifica acciones de desarrollo del talento humano a corto plazo y utiliza solo las herramientas disponibles. Le hace falta desarrollar su pensamiento estratégico y manejo de Talento Humano.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.76 **Porcentaje:** 39.39%

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.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.53 **Porcentaje:** 42.22%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.
