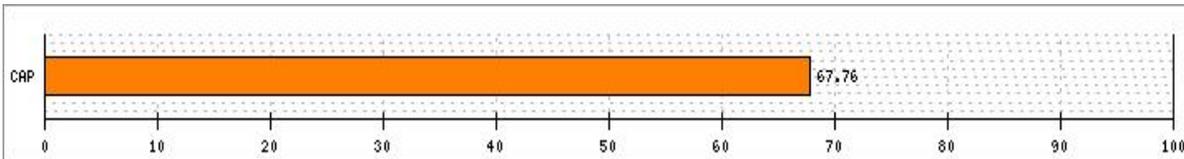


No. Identificación :	10810505
Nombres :	FERNANDO JAVIER
Apellidos :	SANCHEZ PONCE
Dirección :	JR. JUAN DE RADA 559 URB. EL DORADO SURCO
Teléfono :	2722063
Celular :	988578540
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1978-01-08



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:

- 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 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.

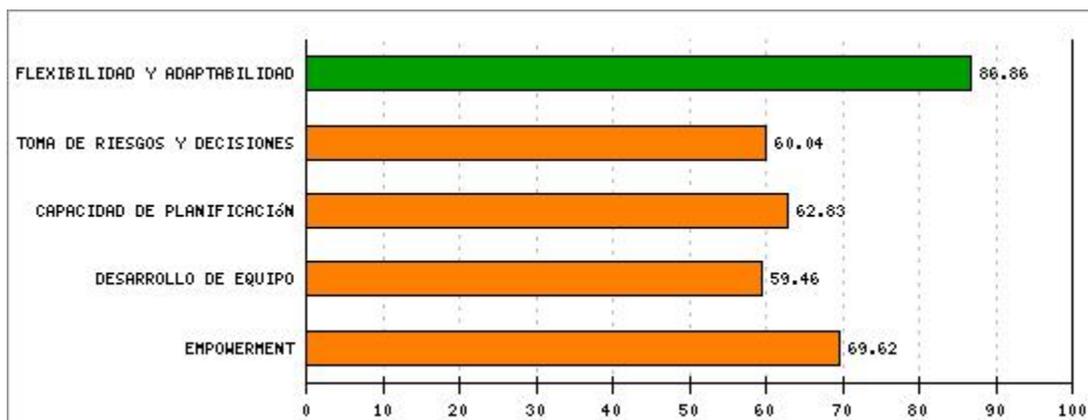
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	5.44	7.50
2 ADMINISTRATIVAS	5.65	9.00
3 LIDERAZGO	5.16	8.00

### CE SUBGERENTE DE RIESGOS CREDITICIOS SODIMAC - FEBRERO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.08	7.00	86.86%
2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	4.80	8.00	60.04%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.65	9.00	62.83%
4 DESARROLLO DE EQUIPO	4.76	8.00	59.46%
5 EMPOWERMENT	5.57	8.00	69.62%



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.08 **Porcentaje:** 86.86%

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

##### Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.80 **Porcentaje:** 60.04%

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.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 62.83%

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.

#### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 59.46%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

##### Nivel en desarrollo.-

Podría tener dificultad en encaminar a su equipo de trabajo hacia la consecución de objetivos estratégicos. Conoce parte de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa de la manera necesaria.

#### EMPOWERMENT

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.57 **Porcentaje:** 69.62%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

---

