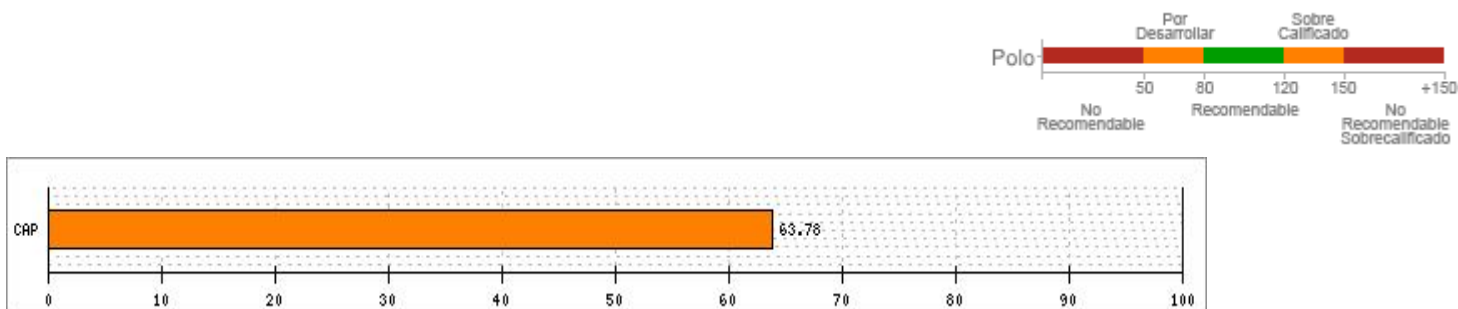


No. Identificación :	41570878
Nombres :	ASTRID
Apellidos :	AQUINO
Dirección :	JR. LIMA 1030 DPTO 101
Teléfono :	
Celular :	942039679
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1982-08-31



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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.

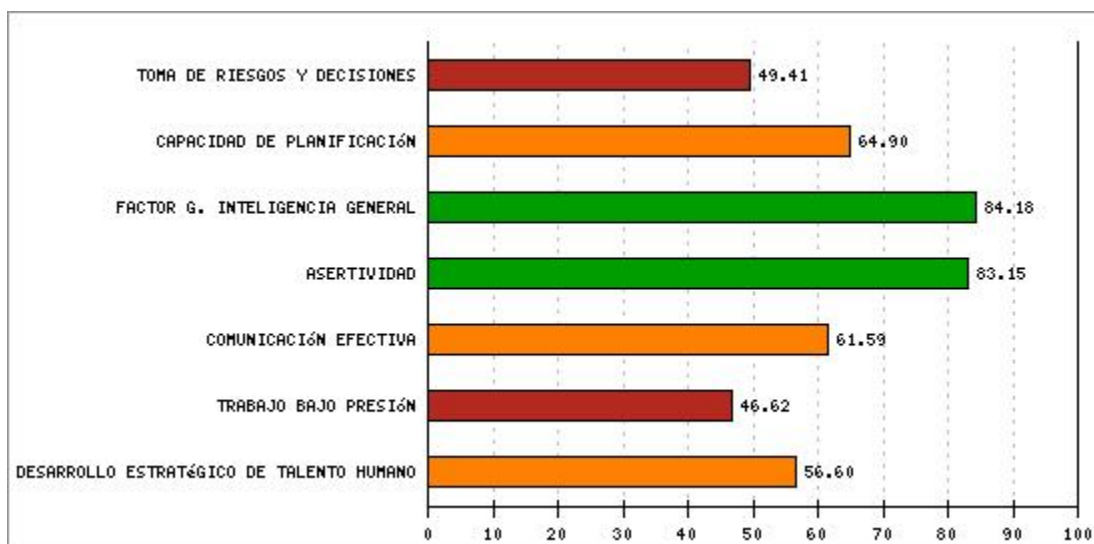
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.95	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.19	8.00
3	COGNITIVAS	7.58	9.00
4	COMUNICACIONALES	6.51	9.00
5	EMOCIONALES	4.20	9.00

6 LIDERAZGO	4.53	8.00
-------------	------	------

CI REGIONAL DE TIENDA - RR.HH ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	3.95	8.00	49.41%
2	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.19	8.00	64.90%
3	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	7.58	9.00	84.18%
4	ASERTIVIDAD	7.48	9.00	83.15%
5	COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.54	9.00	61.59%
6	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.20	9.00	46.62%
7	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4.53	8.00	56.60%



TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.95 **Porcentaje:** 49.41%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.19 **Porcentaje:** 64.90%

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.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.58 **Porcentaje:** 84.18%

Nivel Medio: El candidato evaluado se encuentra sobre la media poblacional, tiene un nivel de inteligencia que le permitirá solucionar problemas relativamente.

ASERTIVIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.48 **Porcentaje:** 83.15%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos de una forma consciente, congruente, directa, firme y equilibrada.

Nivel muy desarrollado.-

Casi siempre se muestra muy abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia sí mismo, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos, habla en forma fluida, con seguridad, ni bloqueos ni muletillas, contacto ocular directo, pero no desafiante, relajación corporal, comodidad postural. Dice lo que piensa o siente de forma transparente.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.54 **Porcentaje:** 61.59%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 46.62%

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.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.53 **Porcentaje:** 56.60%

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 en desarrollo.-

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.
