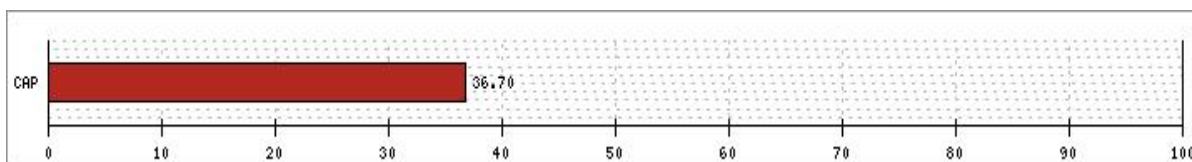


No. Identificación :	46504125
Nombres :	LUIS ALFONSO
Apellidos :	MOLINA JULCA
Dirección :	JR CANGALLO 121 PSJE MAGISTERIAL
Teléfono :	3908609
Celular :	963421315
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1990-07-30



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:

- 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 **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.

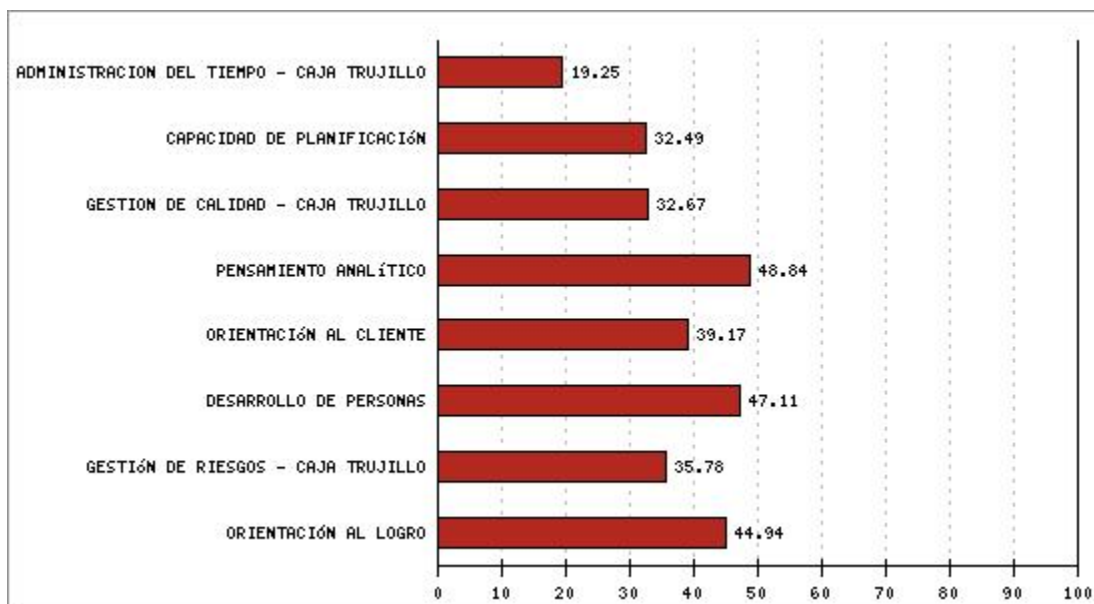
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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	1.54	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	2.77	8.50
3	COGNITIVAS	3.91	8.00
4	COMERCIALES	3.13	8.00
5	LIDERAZGO	3.08	7.33

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO	1.54	8.00	19.25%
2	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	2.60	8.00	32.49%
3	GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	2.94	9.00	32.67%
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO	3.91	8.00	48.84%
5	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.13	8.00	39.17%
6	DESARROLLO DE PERSONAS	3.77	8.00	47.11%
7	GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	3.22	9.00	35.78%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.25	5.00	44.94%





Interpretación de Competencias



SOCT17/14-ZS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.54 **Porcentaje:** 19.25%

Nivel C: Realiza sus actividades, metas y proyectos dentro de los tiempos programados.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.60 **Porcentaje:** 32.49%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 32.67%

Nivel C: Aplica los procesos y oferta los productos y servicios de la organización conforme a las políticas y procedimientos establecidos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.91 **Porcentaje:** 48.84%

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.13 **Porcentaje:** 39.17%

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.

DESARROLLO DE PERSONAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.77 **Porcentaje:** 47.11%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Está en la capacidad parcial de sugerir a los demás cómo hacer su trabajo, contestar sus inquietudes y orientarlos. Tal vez le hace falta generar mayor confianza en los demás y mostrar un interés más genuino.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.22 **Porcentaje:** 35.78%

Nivel C: Identifica los posibles riesgos relacionados a una determinada operación o actividad, conforme a los modelos y procedimientos establecidos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 2.25 **Porcentaje:** 44.94%

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 poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.
