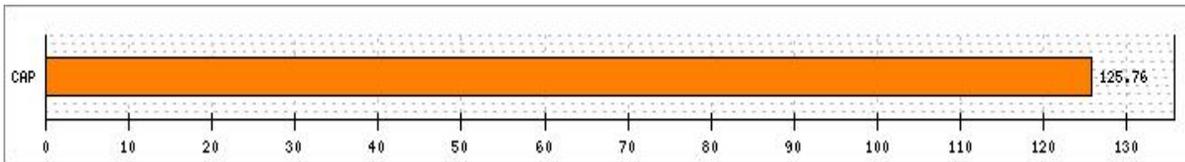


No. Identificación :	73889759
Nombres :	XIMENA
Apellidos :	AGUILAR
Dirección :	CA. GUADALAJARA 176 DPTO. 102 MAYORAZGO, ATE
Teléfono :	3487998
Celular :	923435469
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1993-04-04





El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

#### ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

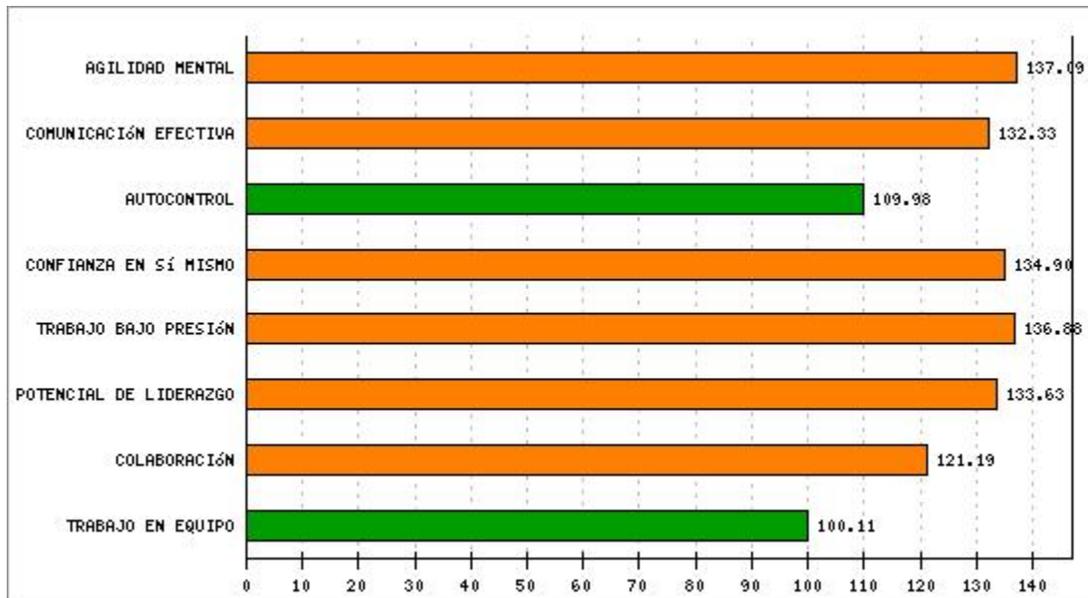
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 COGNITIVAS	9.60	7.00
2 COMUNICACIONALES	7.94	6.00
3 EMOCIONALES	7.64	6.00
4 LIDERAZGO	8.02	6.00
5 RELACIONALES	7.14	6.50

### ANALISTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	AGILIDAD MENTAL	9.60	7.00	137.09%
2	COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.94	6.00	132.33%
3	AUTOCONTROL	6.60	6.00	109.98%
4	CONFIANZA EN SÍ MISMO	8.09	6.00	134.90%
5	TRABAJO BAJO PRESIÓN	8.21	6.00	136.88%
6	POTENCIAL DE LIDERAZGO	8.02	6.00	133.63%
7	COLABORACIÓN	7.27	6.00	121.19%
8	TRABAJO EN EQUIPO	7.01	7.00	100.11%



#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 9.60 **Porcentaje:** 137.09%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel muy desarrollado.-

Evidencia un muy desarrollado nivel de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.94 **Porcentaje:** 132.33%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Posiblemente, maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.60 **Porcentaje:** 109.98%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

##### Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional. Intenta mantener la compostura y la imagen.

#### CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.09 **Porcentaje:** 134.90%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

##### Nivel muy desarrollado.-

Demuestra estados emocionales de seguridad y confianza sobre todo en situaciones difíciles o arriesgadas, no siente temor al momento de plantear sus argumentos, es educado y se ofrece a realizar tareas desafiantes.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.21 **Porcentaje:** 136.88%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.02 **Porcentaje:** 133.63%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel muy desarrollado.-**

Se podría trazar los objetivos que debe cumplir con su equipo de manera muy clara, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra alta energía y entusiasmo acompañados por una gran capacidad para resolver problemas.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.27 **Porcentaje:** 121.19%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

**Nivel muy desarrollado.-**

Posee gran aptitud para las relaciones interpersonales. Demuestra apertura para colaborar al interior de su equipo o fuera de él, entablando óptimas relaciones entre equipos de otras áreas. Cumple con sus responsabilidades, sin desentenderse de las necesidades de los demás. Gracias a esto es una persona confiable y una fuente de consulta segura para sus compañeros.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.01 **Porcentaje:** 100.11%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

---

