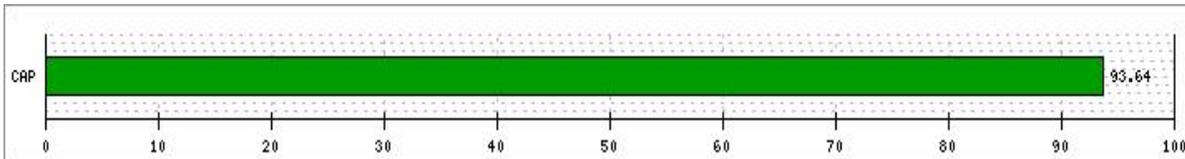


No. Identificación :	29603439
Nombres :	ANGEL DUNCAN
Apellidos :	LLAVE MARTINEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



El evaluado se encuentra dentro del rango recomendable según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responden 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.

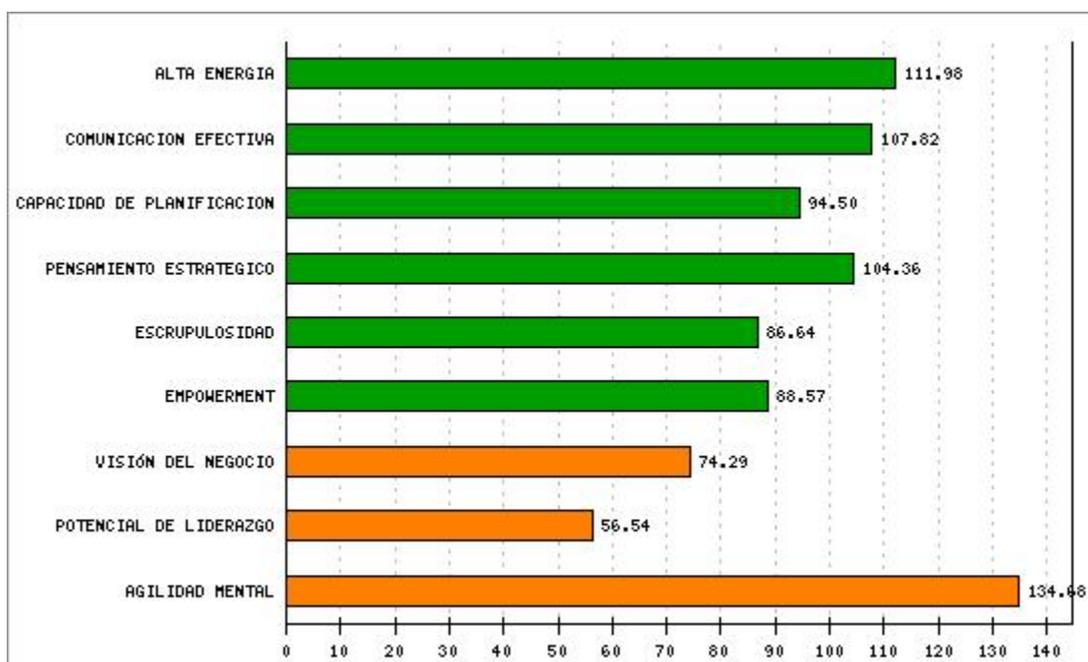
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se de enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	LIDERAZGO	5.64	8.00
2	COMERCIALES	6.69	9.00
3	ADMINISTRATIVAS	6.98	7.33
4	COMUNICACIONALES	7.55	7.00
5	COGNITIVAS	8.08	6.00
6	ACTITUDINALES	7.84	7.00

### JEFE REGIONAL SUR - CENTRO - JUNIO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGIA	7.84	7.00	111.98%
2 COMUNICACION EFECTIVA	7.55	7.00	107.82%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACION	7.56	8.00	94.50%
4 PENSAMIENTO ESTRATEGICO	7.31	7.00	104.36%
5 ESCRUPULOSIDAD	6.06	7.00	86.64%
6 EMPOWERMENT	6.20	7.00	88.57%
7 VISIÓN DEL NEGOCIO	6.69	9.00	74.29%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.09	9.00	56.54%
9 AGILIDAD MENTAL	8.08	6.00	134.68%



## ALTA ENERGIA

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado muestra emociones positivas, energía y entusiasmo. Es capaz de contagiar su energía a otros. Siente un verdadero compromiso con el mundo externo. Disfruta de estar con más gente y es percibido como enérgico y dinámico. Le gusta mantenerse activo, sobre todo si se presentan oportunidades que le parezcan emocionantes. Cuando está dentro de un grupo, le gusta participar, hablar, llamar la atención y proponer ideas.

## COMUNICACION EFECTIVA

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

### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado 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. 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 persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

## CAPACIDAD DE PLANIFICACION

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 muy desarrollado.-

El evaluado tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Seleccionando métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de el o los procesos.

## PENSAMIENTO ESTRATEGICO

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas.

### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una acertada proyección a futuro, ya que desde una perspectiva interna conoce muy bien las fortalezas y debilidades de la organización y fuera de ella conoce muy bien los cambios que se suscitan, las nuevas tendencias de mercado, sabe medir riesgos y tomar acertadas decisiones de alianzas ya sea con clientes, proveedores e incluso competidores si lo amerita. en función de aquella proyección, diseña estrategias útiles y viables a sus metas.

## ESCRUPULOSIDAD

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado se apega al estricto cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas, invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta el no descuidar el resto de actividades.

## EMPOWERMENT

---

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado establece 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 rentabilidad de la organización.

## VISIÓN DEL NEGOCIO

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa y diseña los planes de acción de modo que se cumplan dichos objetivos.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

## AGILIDAD MENTAL

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene 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.

---

