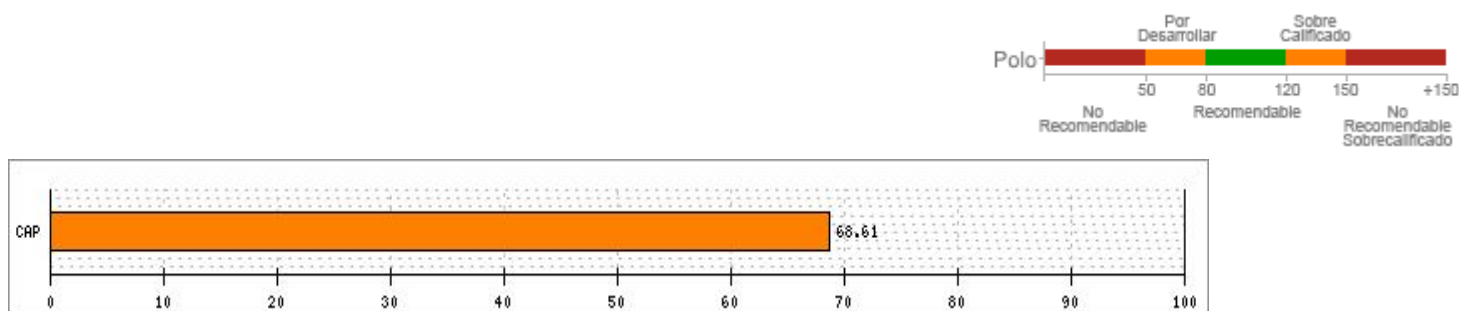


|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 29657895        |
| Nombres :             | ALEX            |
| Apellidos :           | BARREDA DELGADO |
| Dirección :           | CHULLO 824      |
| Teléfono :            | 271137          |
| Celular :             | 992580950       |
| Género :              | MASCULINO       |
| Estado Civil :        | CASADO          |
| Area de Estudio :     | ING. AGRÓNOMO   |
| Escolaridad :         | MASTER          |
| Fecha de Nacimiento : | 1975-11-16      |



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:**

- 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 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.

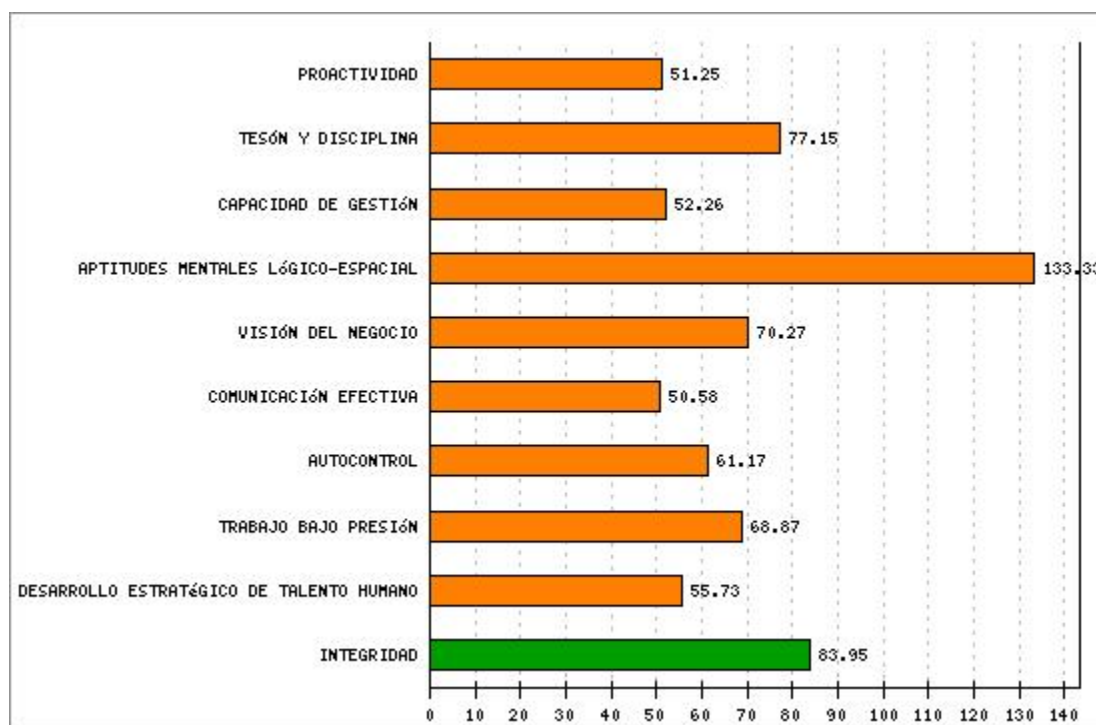
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 4.75           | 7.50            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 4.70           | 9.00            |
| 3 | COGNITIVAS       | 8.00           | 6.00            |
| 4 | COMERCIALES      | 5.62           | 8.00            |
| 5 | COMUNICACIONALES | 3.54           | 7.00            |
| 6 | EMOCIONALES      | 4.86           | 7.50            |

|   |           |      |      |
|---|-----------|------|------|
| 7 | LIDERAZGO | 4.46 | 8.00 |
| 8 | VALORES   | 7.56 | 9.00 |

|    | Competencia                              | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | PROACTIVIDAD                             | 4.10           | 8.00            | 51.25%         |
| 2  | TESÓN Y DISCIPLINA                       | 5.40           | 7.00            | 77.15%         |
| 3  | CAPACIDAD DE GESTIÓN                     | 4.70           | 9.00            | 52.26%         |
| 4  | APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL       | 8.00           | 6.00            | 133.33%        |
| 5  | VISIÓN DEL NEGOCIO                       | 5.62           | 8.00            | 70.27%         |
| 6  | COMUNICACIÓN EFECTIVA                    | 3.54           | 7.00            | 50.58%         |
| 7  | AUTOCONTROL                              | 4.89           | 8.00            | 61.17%         |
| 8  | TRABAJO BAJO PRESIÓN                     | 4.82           | 7.00            | 68.87%         |
| 9  | DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | 4.46           | 8.00            | 55.73%         |
| 10 | INTEGRIDAD                               | 7.56           | 9.00            | 83.95%         |



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.10 **Porcentaje:** 51.25%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 77.15%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza. Se refiere a la habilidad de auto-disciplinarse en todas sus acciones previamente planificadas.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 52.26%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede diferenciar las competencias de cada colaborador e incluso estaría en la capacidad de establecer funciones a cada uno. Conversaría con su equipo de trabajo de ser necesario.

#### APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 133.33%

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una muy buena ubicación espacial. Sus ideas son claras y visualiza los objetos en tres dimensiones. Tiene una clara noción del tiempo y es muy hábil en armar y desarmar objetos con precisión. Su habilidad gráfica proyectiva es excelente.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.62 **Porcentaje:** 70.27%

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. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.54 **Porcentaje:** 50.58%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 61.17%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de controlar sus emociones, aunque en ocasiones se vea tentado a actuar por impulso. Reflexiona antes de actuar. Prefiere mantener la calma y evitar problemas.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.82 **Porcentaje:** 68.87%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.46 **Porcentaje:** 55.73%

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.-**

El evaluado está en capacidad de identificar las potencialidades de cada colaborador para armar un equipo eficiente, utiliza las técnicas de evaluación y desarrollo existentes en la empresa, aunque resta importancia al seguimiento.

## INTEGRIDAD

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.56 **Porcentaje:** 83.95%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel en su escala de valores y actúa en consecuencia. Demuestra ética profesional y moral en todo momento. Su conducta es intachable y se convierte en un referente de integridad para los demás.

---

