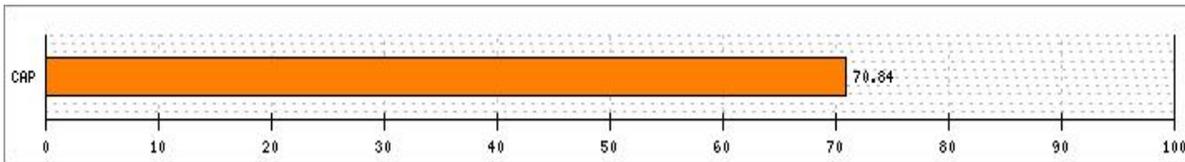


No. Identificación :	41702342
Nombres :	JUAN MARTIN
Apellidos :	AZULA GARCIA
Dirección :	CALLE LILIAS L-37 URBANIZACIÓN SAN ISIDRO
Teléfono :	056222563
Celular :	994280577
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ABOGACÍA / DERECHO / LEYES
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1983-01-27





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.

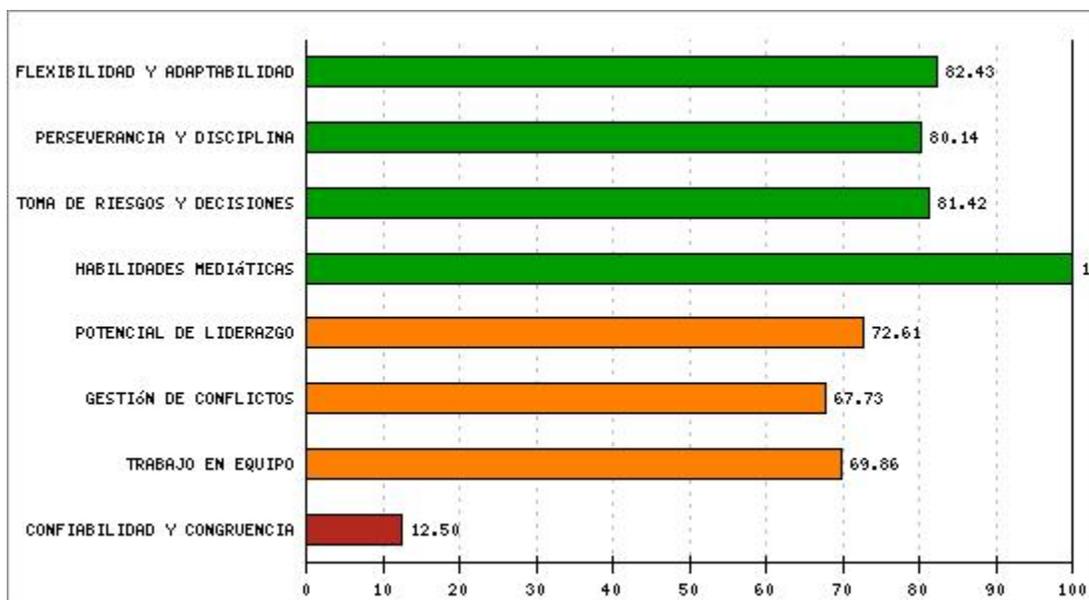
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	6.51	8.00
2 COMUNICACIONALES	8.00	8.00
3 LIDERAZGO	5.81	8.00
4 RELACIONALES	5.50	8.00
5 VALORES	1.00	8.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.59	8.00	82.43%
2 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	6.41	8.00	80.14%
3 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	6.51	8.00	81.42%
4 HABILIDADES MEDIÁTICAS	8.00	8.00	100.00%
5 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.81	8.00	72.61%
6 GESTIÓN DE CONFLICTOS	5.42	8.00	67.73%
7 TRABAJO EN EQUIPO	5.59	8.00	69.86%
8 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	1.00	8.00	12.50%



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.59 **Porcentaje:** 82.43%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Dispone de capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto, esto se refiere a adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye también, saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos. Quienes cuentan con esta competencia tienden a ser más relajados, ya que están abiertos a vivir nuevas experiencias, conocer gente y lugares nuevos sin ningún problema.

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.41 **Porcentaje:** 80.14%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. Tiene la capacidad de mantenerse enfocado en una tarea o actividad de manera estable y continua para alcanzar sus metas. Se refiere a la propia fuerza de voluntad que una persona tiene inclinada hacia alcanzar sus objetivos, tanto a nivel personal como laboral.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.51 **Porcentaje:** 81.42%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### HABILIDADES MEDIÁTICAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 100.00%

Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su eficaz aplicación.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene alto nivel de efectividad en lo que se refiere a la comunicación. Su relación con el resto de personas es óptima, muestra carisma y mesura. Es cauto en la información que comunica, sin dejarse presionar y mostrando autocontrol. Considera ante todo la imagen de su organización por encima de su imagen personal.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 72.61%

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.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 67.73%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado prevee los planes de acción en el caso de presentarse problemas ante los cambios, cuenta con los instrumentos y recursos apropiados . Presenta propuestas para mejorar y evitar conflictos. Es muy hábil en dar solución a problemas cotidianos.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.59 **Porcentaje:** 69.86%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 12.50%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado es descuidado o negligente. No le interesa las normas éticas/morales establecidas por la sociedad, por lo cual no tienen problema en comportarse de manera arbitraria a las mismas. Es una persona poco meticulosa y poco fiable.

---

