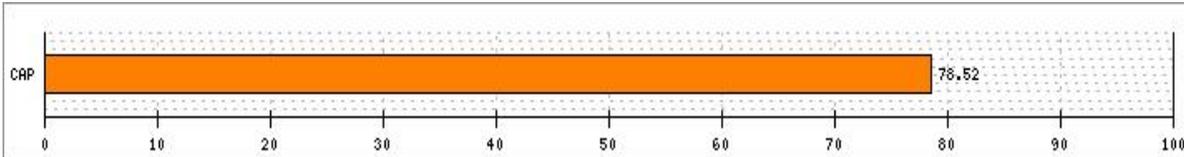


No. Identificación :	3658442
Nombres :	KATHIA LILIANA
Apellidos :	BERNEDO SALINAS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. ALIMENTOS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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:

- 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 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.

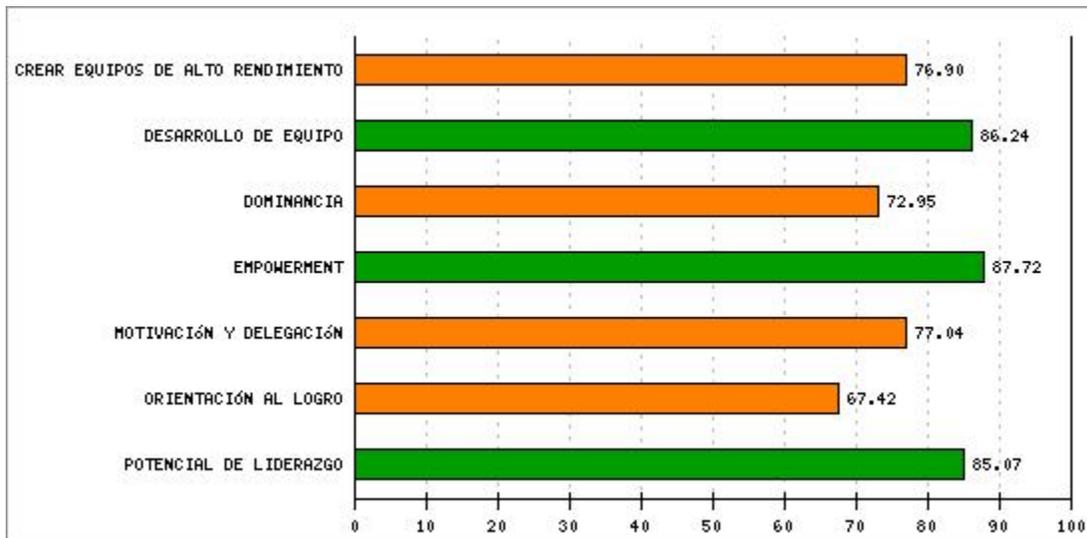
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 LIDERAZGO	5.05	6.43

SUPERVISOR LIDERAZGO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	4.61	6.00	76.90%
2 DESARROLLO DE EQUIPO	5.17	6.00	86.24%
3 DOMINANCIA	5.11	7.00	72.95%
4 EMPOWERMENT	5.26	6.00	87.72%
5 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	5.39	7.00	77.04%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.72	7.00	67.42%
7 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.10	6.00	85.07%



CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.61 **Porcentaje:** 76.90%

Hace referencia al nacimiento de nuevas formas organizativas para que los profesionales puedan trabajar con un alto grado de autoridad en relación a sí mismos y su equipo.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se propone y alcanza objetivos desafiantes que den un valor agregado a la organización, formando equipos en continuo aprendizaje.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.17 **Porcentaje:** 86.24%

Es la habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado asesora a sus colaboradores en el uso de herramientas y sabe como hacer movimientos estratégicos con el recurso humano con el que cuenta, direccionándolo a su crecimiento y desarrollo.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.11 **Porcentaje:** 72.95%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es convincente, ya que busca adaptar los argumentos con la intención de lo que quiere decir. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica muy bien su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.26 **Porcentaje:** 87.72%

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.

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 77.04%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

Nivel desarrollado.-

El evaluado asigna responsabilidades según las capacidades que tiene cada integrante de su equipo, aprovecha de las mismas para mejorar la productividad. Hace acompañamiento.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 67.42%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 85.07%

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.
