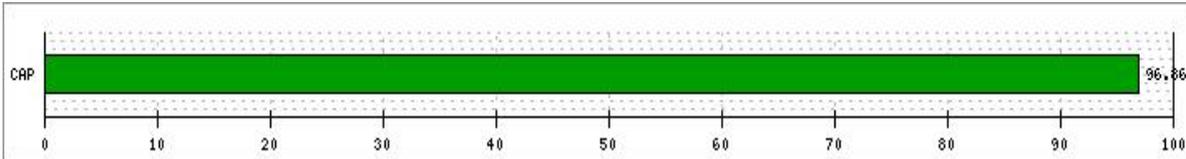


**COORDINADOR DE COMUNICACIONES**

No. Identificación :	41958438
Nombres :	ALDO MARTIN
Apellidos :	CHAVEZ HERRERA
Dirección :	ITALIA 237. MIRAFLORES
Teléfono :	
Celular :	975745659
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	COMUNICACIÓN SOCIAL
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1983-06-12



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

**ES 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 puede **ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

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

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.

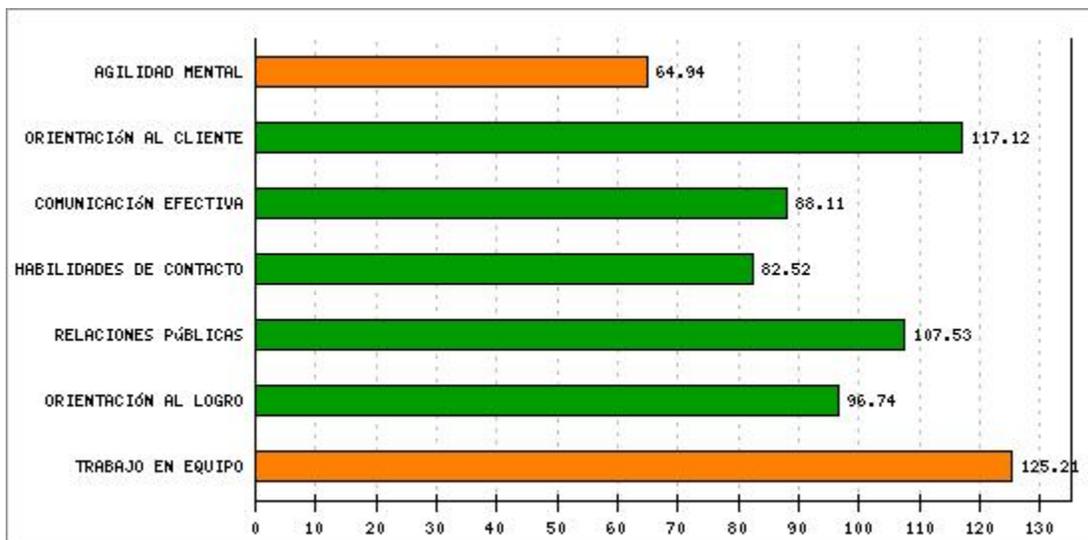
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé 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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COGNITIVAS	4.55	7.00
2	COMERCIALES	7.03	6.00
3	COMUNICACIONALES	6.78	7.33
4	LIDERAZGO	5.80	6.00
5	RELACIONALES	7.51	6.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 AGILIDAD MENTAL	4.55	7.00	64.94%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.03	6.00	117.12%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.05	8.00	88.11%
4 HABILIDADES DE CONTACTO	5.78	7.00	82.52%
5 RELACIONES PÚBLICAS	7.53	7.00	107.53%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.80	6.00	96.74%
7 TRABAJO EN EQUIPO	7.51	6.00	125.21%





## Interpretación de Competencias

### COORDINADOR DE COMUNICACIONES

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 64.94%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad para procesar información con agilidad. Su razonamiento lógico, verbal o numérico está en un rango normal y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla de forma adecuada.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.03 **Porcentaje:** 117.12%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es una persona que se esfuerza por atender al cliente y entregar ese valor agregado a través de una buena atención, se considera a sí mismo como una persona apta para tratar con clientes por su amabilidad. Su capacidad de servir incluye también a los clientes internos. El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad; además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.05 **Porcentaje:** 88.11%

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.

#### HABILIDADES DE CONTACTO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 82.52%

Es la capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación hacia los demás, asegura utilizar los diferentes medios.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra buen manejo de las herramientas de comunicación. Tiene sensibilidad ante la opinión de la comunidad de contactos y da a conocer con claridad sus ideas, opiniones, experiencias o conocimientos a través de éstas herramientas.

#### RELACIONES PÚBLICAS

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.53 **Porcentaje:** 107.53%

Habilidad para establecer relaciones con redes complejas de personas cuya cooperación es necesaria para tener influencia sobre los que manejan representantes en todos los niveles (estatales, provinciales, y locales).

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado muestra una habilidad muy elevada para construir redes complejas con personas influyentes en el medio y utilizar su influencia de manera estratégica para establecer contacto con líderes del medio como: coordinadores, jefes sindicales, clientes importantes, cargos oficiales, entre otros. Tiene una gran capacidad de construir y manejar relaciones interpersonales.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 96.74%

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 desarrollado.-**

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.51 **Porcentaje:** 125.21%

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.

---

