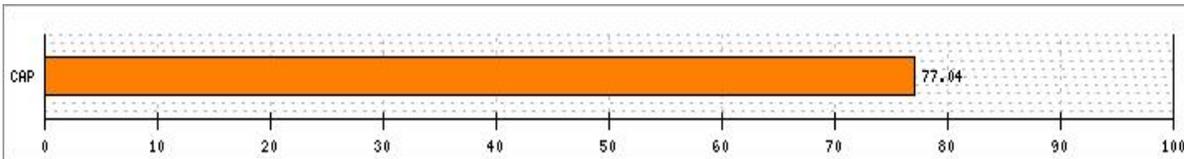


No. Identificación :	941434704
Nombres :	MICHAEL ANTONIO
Apellidos :	DÁVALOS AGNINI
Dirección :	CALLE ZURBARAN 167 SAN BORJA
Teléfono :	5921044
Celular :	941434704
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1985-10-02



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.

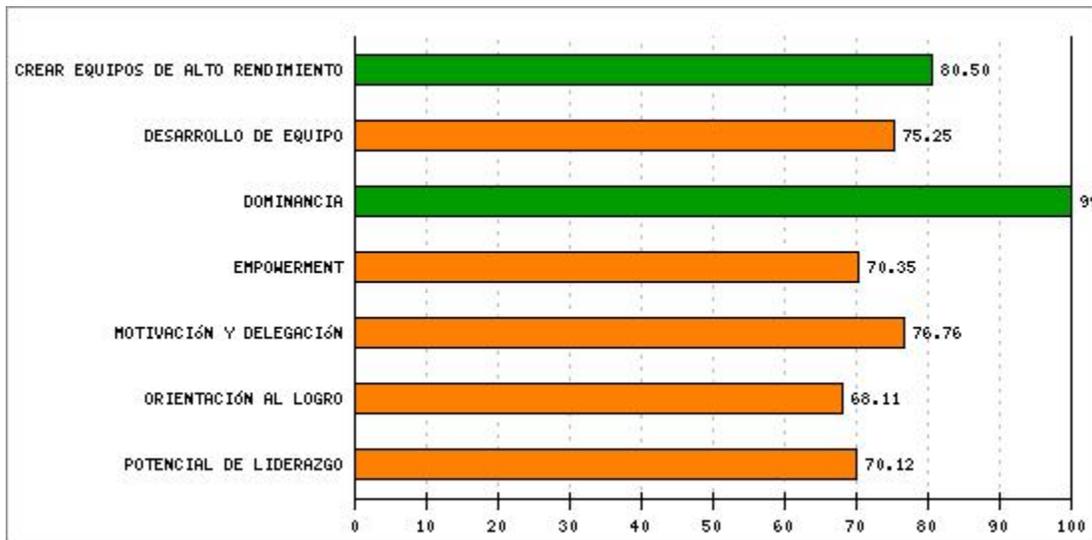
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 LIDERAZGO	6.45	8.43

**JEFE SANCELA**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	6.44	8.00	80.50%
2 DESARROLLO DE EQUIPO	6.77	9.00	75.25%
3 DOMINANCIA	6.99	7.00	99.90%
4 EMPOWERMENT	6.33	9.00	70.35%
5 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	6.14	8.00	76.76%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.13	9.00	68.11%
7 POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.31	9.00	70.12%



### CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.44 **Porcentaje:** 80.50%

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 desarrollado.-

Tiene y ofrece aprendizaje continuo a sus colaboradores convencido de que ésta es la mejor forma de cumplir con los retos. Motiva permanentemente a su equipo para que ofrezca un valor agregado y se comprometa con objetivos empresariales de muy alto nivel. En ocasiones, puede tener dificultad para que todos los miembros del equipo trabajen en su máximo rendimiento pero tiene la capacidad para hacerlo.

### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.77 **Porcentaje:** 75.25%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

#### Nivel desarrollado.-

Incentiva a sus colaboradores a trabajar en equipo y a fomentar las buenas relaciones interpersonales. Sabe como contribuir estratégicamente con el recurso humano con que cuenta, direccionándolo a su crecimiento y desarrollo. Podría tener alguna dificultad en formar nuevos equipos.

### DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.99 **Porcentaje:** 99.90%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

#### Nivel desarrollado.-

Tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es imponente, ya que busca adaptar los argumentos para conseguir lo que quiere, aunque no siempre lo consigue. 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 su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.33 **Porcentaje:** 70.35%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

#### Nivel desarrollado.-

Se preocupa por establecer 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 bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

### MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.14 **Porcentaje:** 76.76%

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

**Nivel desarrollado.-**

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:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.13 **Porcentaje:** 68.11%

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.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 70.12%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel desarrollado.-**

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

---

