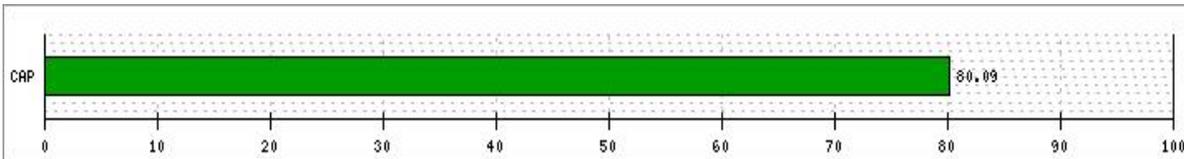


No. Identificación :	40120125
Nombres :	EDUARDO EDWIN
Apellidos :	PINEDA MEDINA
Dirección :	URB. AZIRUNI III ETAPA MZ D LOTE 12
Teléfono :	951773464
Celular :	996006297
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1978-02-05



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.

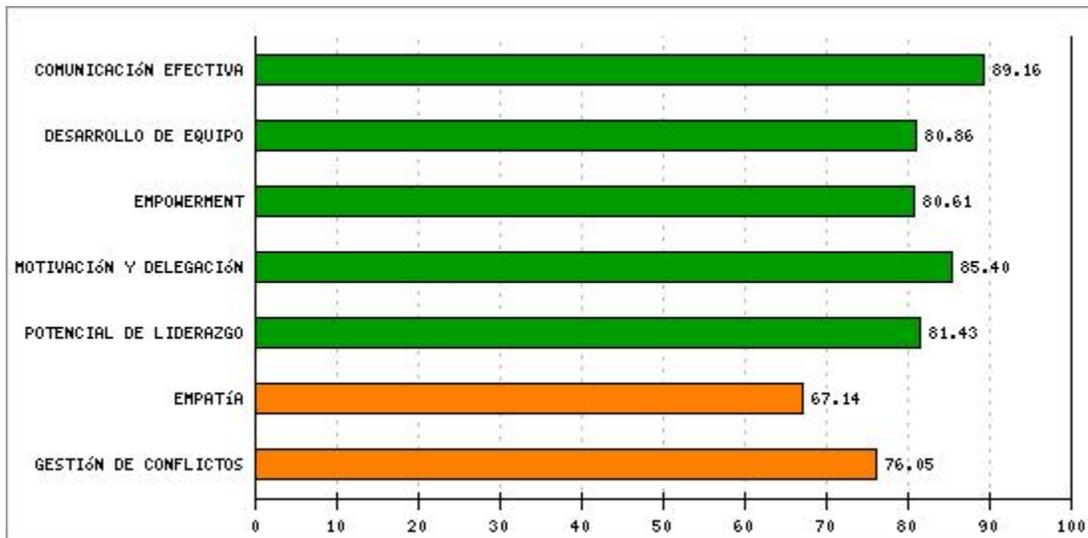
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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	COMUNICACIONALES	6.24	7.00
2	LIDERAZGO	5.75	7.00
3	RELACIONALES	5.01	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.24	7.00	89.16%
2 DESARROLLO DE EQUIPO	5.66	7.00	80.86%
3 EMPOWERMENT	5.64	7.00	80.61%
4 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	5.98	7.00	85.40%
5 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.70	7.00	81.43%
6 EMPATÍA	4.70	7.00	67.14%
7 GESTIÓN DE CONFLICTOS	5.32	7.00	76.05%



#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.24 **Porcentaje:** 89.16%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

#### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.66 **Porcentaje:** 80.86%

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.

#### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.64 **Porcentaje:** 80.61%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.98 **Porcentaje:** 85.40%

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.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.70 **Porcentaje:** 81.43%

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.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 67.14%

Darse cuenta de las emociones de los demás, comprender por qué reaccionan de esa manera y sentir o pensar como ellos.

**Nivel en desarrollo.-**

Se le dificulta comprender el punto de vista de los demás y estar pendiente de las reacciones y forma de pensar que manifiesta el otro. A veces, podría mostrarse rígido frente a un juicio o situación.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.32 **Porcentaje:** 76.05%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

**Nivel desarrollado.-**

Prevee las acciones en el caso de presentarse problemas o conflictos, cuenta con los instrumentos y recursos apropiados . Presenta propuestas para mejorar y evitar conflictos. Es muy hábil en dar solución a problemas cotidianos no tanto como para los circunstanciales. A veces, podría perder la calma.

---

