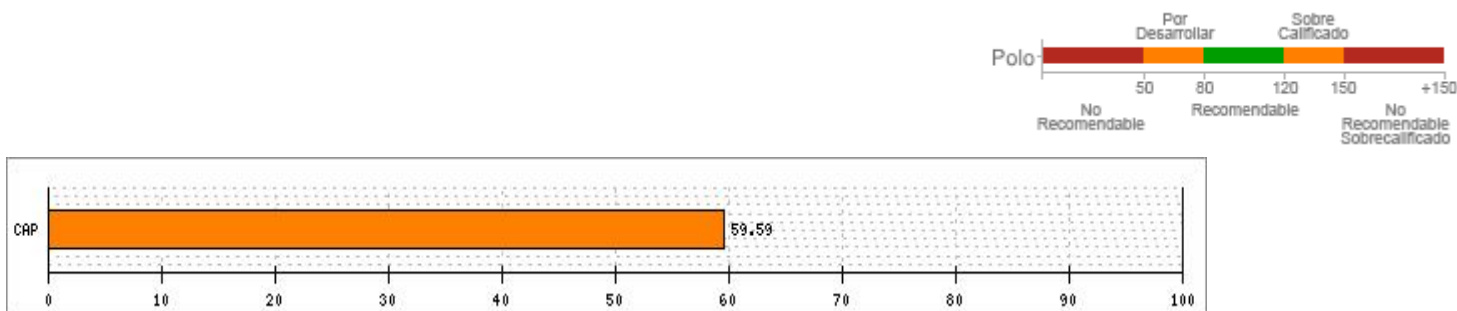


No. Identificación :	47022372
Nombres :	WILBER
Apellidos :	COAQUIRA HUARAYA
Dirección :	JR: GENERAL LUIS LA PUERTA 241
Teléfono :	
Celular :	950896167
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-05-26



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

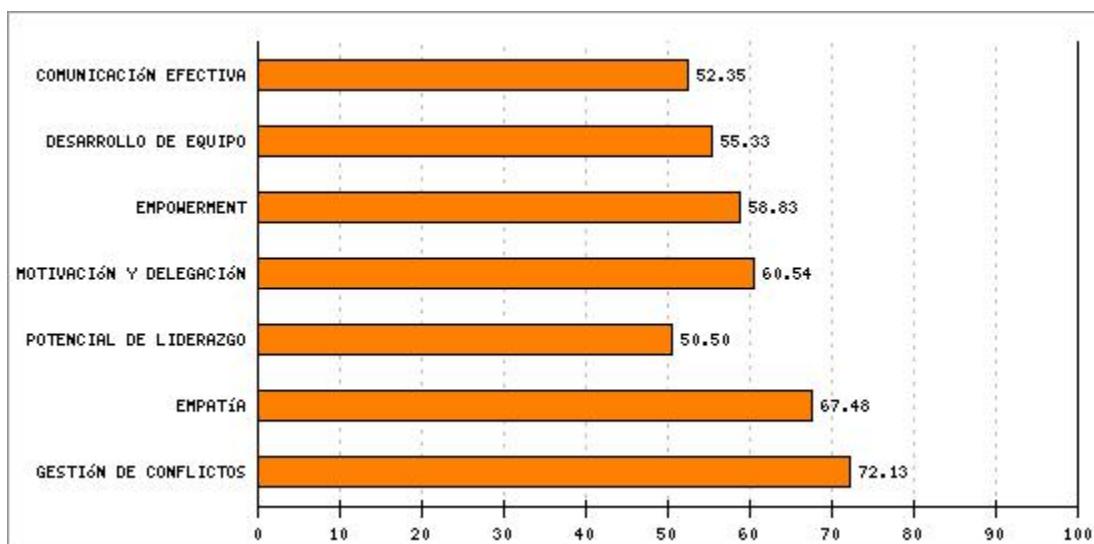
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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 del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COMUNICACIONALES	3.66	7.00
2	LIDERAZGO	3.94	7.00
3	RELACIONALES	4.89	7.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.66	7.00	52.35%
2	DESARROLLO DE EQUIPO	3.87	7.00	55.33%
3	EMPOWERMENT	4.12	7.00	58.83%
4	MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	4.24	7.00	60.54%
5	POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.53	7.00	50.50%
6	EMPATÍA	4.72	7.00	67.48%
7	GESTIÓN DE CONFLICTOS	5.05	7.00	72.13%



COMUNICACIÓN EFECTIVA**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.66 Porcentaje: 52.35%**

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

DESARROLLO DE EQUIPO**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.87 Porcentaje: 55.33%**

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

Nivel en desarrollo.-

Podría tener dificultad en encaminar a su equipo de trabajo hacia la consecución de objetivos estratégicos. Conoce parte de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa de la manera necesaria.

EMPOWERMENT**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.12 Porcentaje: 58.83%**

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 en desarrollo.-

Podría fijar de manera regular los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores (no toma mucho en cuenta las habilidades y conocimientos de cada uno). Tiene dudas a la hora de delegar trabajos o lo hace sin un análisis previo.

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.24 Porcentaje: 60.54%**

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

Nivel en desarrollo.-

Plantea los objetivos y sabe cómo y a quién asignar responsabilidades. Le falta interesarse por sus colaboradores y acompañarlos en el proceso.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.53 **Porcentaje:** 50.50%

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 en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

EMPATÍA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 67.48%

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:** 5.05 **Porcentaje:** 72.13%

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.
