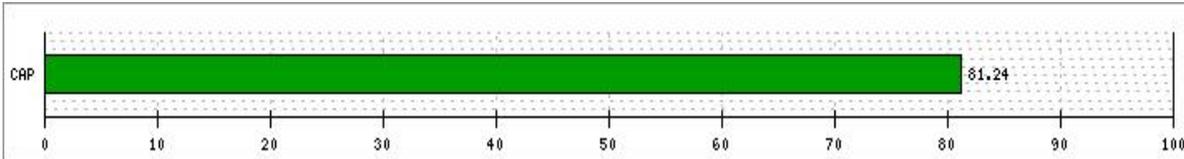


No. Identificación :	02303018
Nombres :	MARILIANA CLEOFE
Apellidos :	AEDO BARRAGAN
Dirección :	JR. ENRIQUE TORRES BELON NRO.127
Teléfono :	
Celular :	951533014
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ING. AGRÓNOMO
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1975-09-25



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.

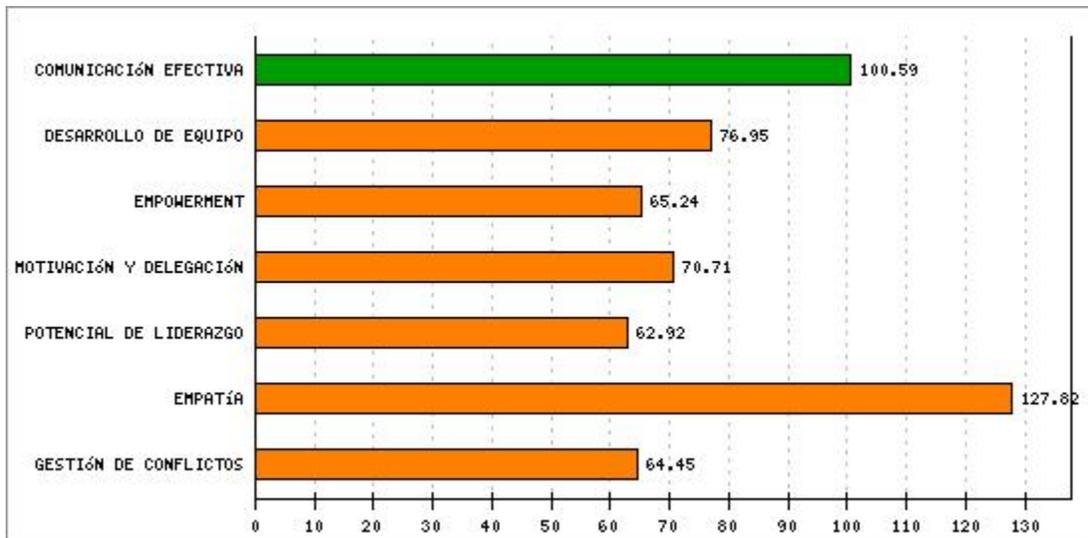
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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	7.04	7.00
2	LIDERAZGO	4.83	7.00
3	RELACIONALES	6.73	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.04	7.00	100.59%
2 DESARROLLO DE EQUIPO	5.39	7.00	76.95%
3 EMPOWERMENT	4.57	7.00	65.24%
4 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	4.95	7.00	70.71%
5 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.40	7.00	62.92%
6 EMPATÍA	8.95	7.00	127.82%
7 GESTIÓN DE CONFLICTOS	4.51	7.00	64.45%



COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.04 **Porcentaje:** 100.59%

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

Nivel muy desarrollado.-

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. Posiblemente, 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 comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 76.95%

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:** 4.57 **Porcentaje:** 65.24%

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:** 4.95 **Porcentaje:** 70.71%

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:** 4.40 **Porcentaje:** 62.92%

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:** 8.95 **Porcentaje:** 127.82%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene una gran habilidad para comprender a los demás, poniéndose en su lugar y modificando su conducta si es necesario, para poder ver desde su punto de vista y apoyarlos en la resolución de problemas. Su conducta siempre está enmarcada en los lineamientos de la organización.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 64.45%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

Nivel en desarrollo.-

Tiene capacidad de resolver problemas cotidianos más no tanto los inesperados. Tiene cierta dificultad para crear un plan de contingencia para preveer soluciones ante los posibles conflictos generados por cambios. Trabaja bajo la marcha y es posible que pierdan la calma.
