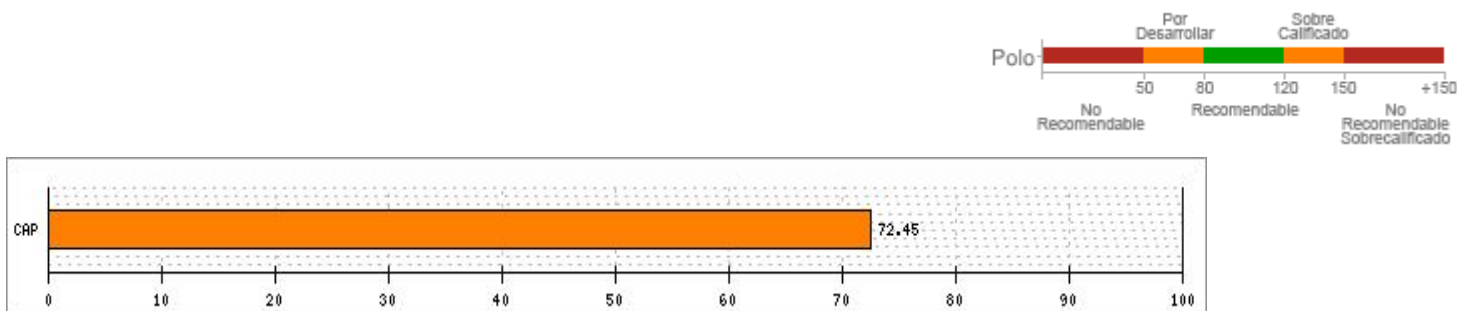


|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 45088585                   |
| Nombres :             | JULIO CESAR                |
| Apellidos :           | LANDAVERRY AGUILAR         |
| Dirección :           | JR. CARLOS DREYER 147 PUNO |
| Teléfono :            |                            |
| Celular :             | 971430343                  |
| Género :              | MASCULINO                  |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS           |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO              |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-01-26                 |



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.

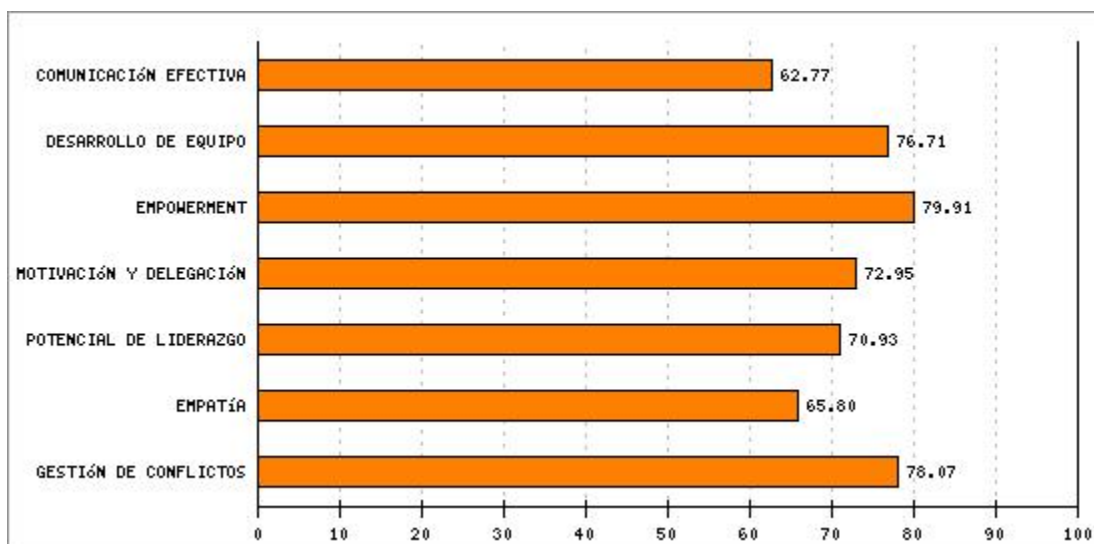
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 | COMUNICACIONALES | 4.39           | 7.00            |
| 2 | LIDERAZGO        | 5.26           | 7.00            |
| 3 | RELACIONALES     | 5.04           | 7.00            |

|   | Competencia             | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | COMUNICACIÓN EFECTIVA   | 4.39           | 7.00            | 62.77%         |
| 2 | DESARROLLO DE EQUIPO    | 5.37           | 7.00            | 76.71%         |
| 3 | EMPOWERMENT             | 5.59           | 7.00            | 79.91%         |
| 4 | MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN | 5.11           | 7.00            | 72.95%         |
| 5 | POTENCIAL DE LIDERAZGO  | 4.97           | 7.00            | 70.93%         |
| 6 | EMPATÍA                 | 4.61           | 7.00            | 65.80%         |
| 7 | GESTIÓN DE CONFLICTOS   | 5.47           | 7.00            | 78.07%         |



**COMUNICACIÓN EFECTIVA****Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.39 Porcentaje: 62.77%**

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: 5.37 Porcentaje: 76.71%**

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: 5.59 Porcentaje: 79.91%**

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: 5.11 Porcentaje: 72.95%**

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:** 4.97 **Porcentaje:** 70.93%

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:** 4.61 **Porcentaje:** 65.80%

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:** 5.47 **Porcentaje:** 78.07%

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.

---

