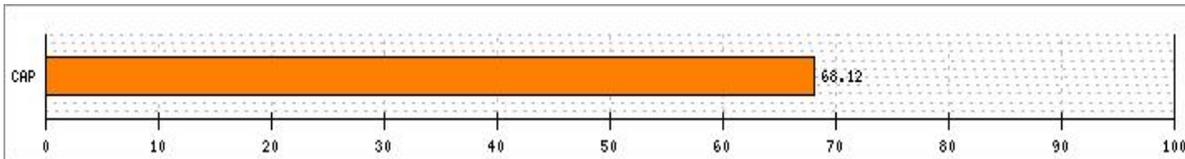


|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 45989954                   |
| Nombres :             | JHONNY                     |
| Apellidos :           | PRADO CALLE                |
| Dirección :           | AV. AMANCAES N° 141        |
| Teléfono :            |                            |
| Celular :             | 999143966                  |
| Género :              | MASCULINO                  |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Área de Estudio :     | ABOGACÍA / DERECHO / LEYES |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO              |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-10-24                 |



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.

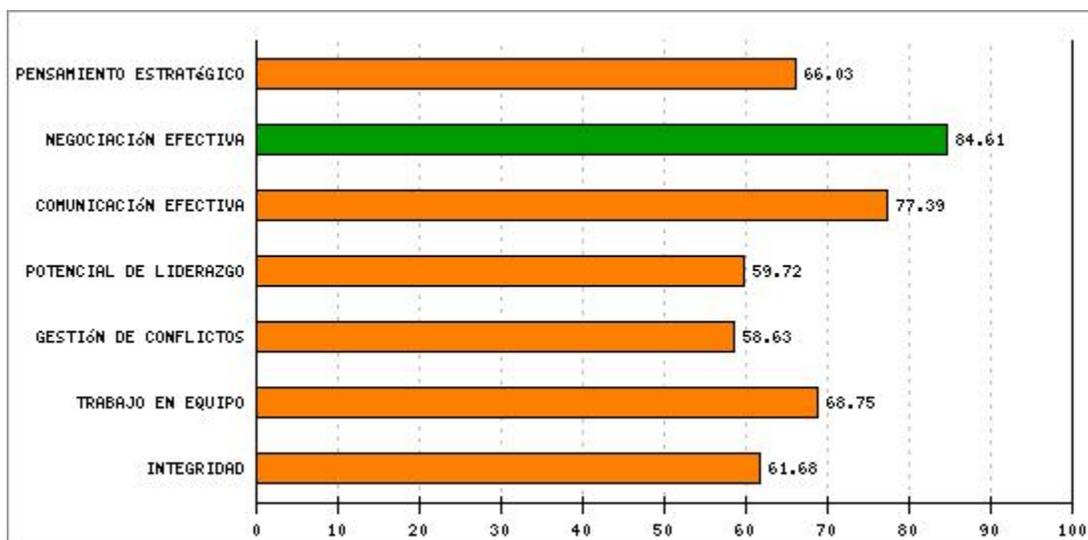
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 4.62           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 5.92           | 7.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 5.42           | 7.00            |
| 4 | LIDERAZGO        | 4.18           | 7.00            |
| 5 | RELACIONALES     | 4.46           | 7.00            |



| Competencia               | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO | 4.62           | 7.00            | 66.03%         |
| 2 NEGOCIACIÓN EFECTIVA    | 5.92           | 7.00            | 84.61%         |
| 3 COMUNICACIÓN EFECTIVA   | 5.42           | 7.00            | 77.39%         |
| 4 POTENCIAL DE LIDERAZGO  | 4.18           | 7.00            | 59.72%         |
| 5 GESTIÓN DE CONFLICTOS   | 4.10           | 7.00            | 58.63%         |
| 6 TRABAJO EN EQUIPO       | 4.81           | 7.00            | 68.75%         |
| 7 INTEGRIDAD              | 4.32           | 7.00            | 61.68%         |



#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.62 **Porcentaje:** 66.03%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce parcialmente su entorno empresarial, de modo que no siempre puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; tiene dudas sobre cuándo y cómo actuar en su momento. Tiene cierta dificultad en proyectarse hacia futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

#### NEGOCIACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.92 **Porcentaje:** 84.61%

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado orienta las condiciones de negociación a su favor o de la organización que representa, maneja y utiliza herramientas de negociación. Tiene buena capacidad de persuadir, e intenta que las cosas se manejen desde su punto de vista; muestra también una apropiada capacidad de manejar conflictos, en caso de que la negociación tenga inconvenientes, ocasionalmente tiene las de ganar.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 77.39%

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.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.18 **Porcentaje:** 59.72%

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.

#### GESTIÓN DE CONFLICTOS

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.10 **Porcentaje:** 58.63%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 68.75%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.32 **Porcentaje:** 61.68%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel en desarrollo.-**

Capacidad para sugerir a otros a actuar de acuerdo a las normativas o reglas de la organización y actuar conforme a principios de la organización.

---

