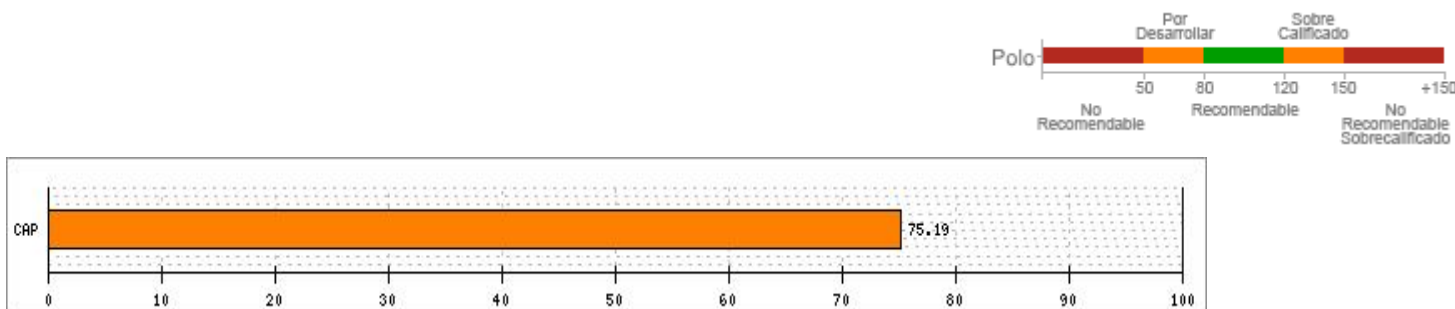


No. Identificación :	46038211
Nombres :	SEOPA ALFARO
Apellidos :	MARY ISABEL
Dirección :	ARICA 662
Teléfono :	
Celular :	965651342
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1988-10-14



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:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- 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.

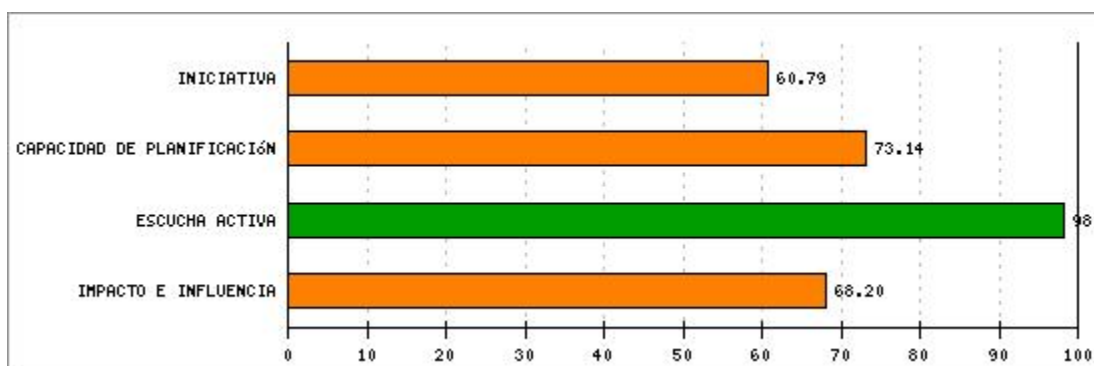
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	ACTITUDINALES	4.26	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.12	7.00
3	COMUNICACIONALES	5.82	7.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	4.26	7.00	60.79%
2	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.12	7.00	73.14%
3	ESCUCHA ACTIVA	6.87	7.00	98.12%
4	IMPACTO E INFLUENCIA	4.77	7.00	68.20%



INICIATIVA**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.26 Porcentaje: 60.79%**

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.12 Porcentaje: 73.14%**

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

ESCUCHA ACTIVA**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.87 Porcentaje: 98.12%**

Interpretar y escuchar lo que otra persona está diciendo y hacerle preguntas adecuadas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene una buena capacidad para comprender el punto de vista o mensaje del interlocutor. Sus preguntas suelen ser oportunas y conherentes con el tema que se está tratando. La escucha activa le permite un mayor y mejor aprendizaje, y le es útil en sus relaciones laborales cuando se trata del manejo de gente.

IMPACTO E INFLUENCIA**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.77 Porcentaje: 68.20%**

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

Nivel en desarrollo.-

Tiene una mediana posibilidad de causar impacto y persuadir a los demás. Debe exigirse con rigurosidad para dar una mejor imagen personal y trabajar en su lenguaje corporal y verbal. La práctica es un buen aporte para desarrollar la habilidad de influir en los demás.

