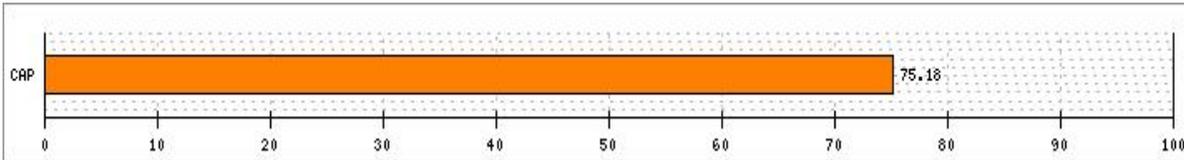


No. Identificación :	40038356
Nombres :	BEATRIZ PAULINA
Apellidos :	QUISPE ALCALA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00





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.

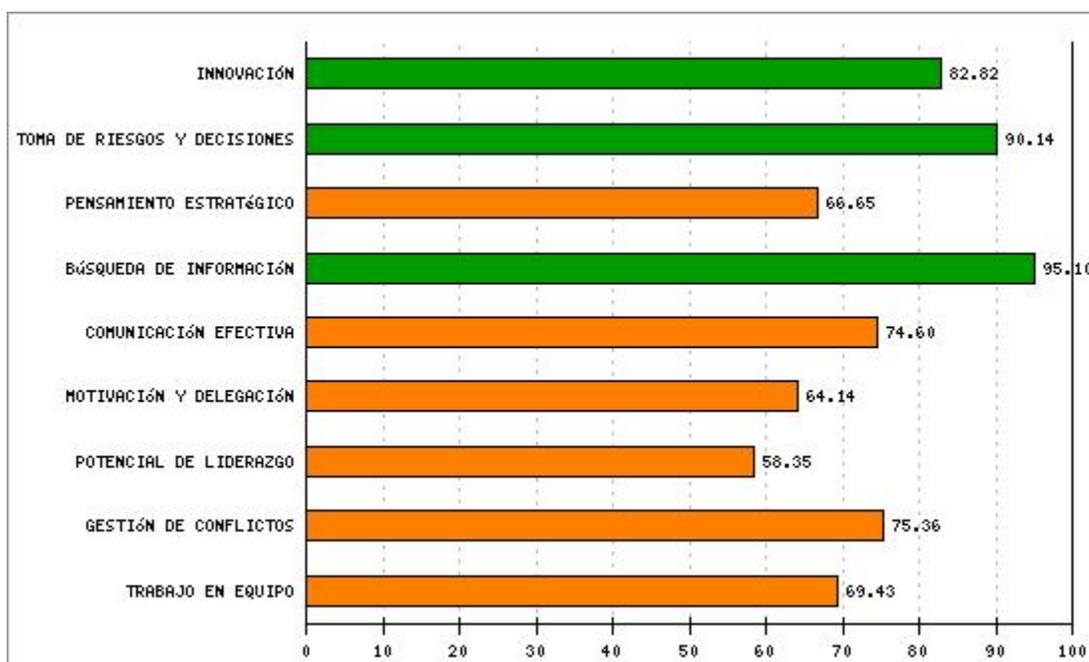
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	ACTITUDINALES	6.47	7.50
2	ADMINISTRATIVAS	5.33	8.00
3	COMUNICACIONALES	6.31	7.50
4	LIDERAZGO	4.58	7.50
5	RELACIONALES	5.07	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	6.63	8.00	82.82%
2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	6.31	7.00	90.14%
3 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.33	8.00	66.65%
4 BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	6.66	7.00	95.10%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.97	8.00	74.60%
6 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	4.49	7.00	64.14%
7 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.67	8.00	58.35%
8 GESTIÓN DE CONFLICTOS	5.28	7.00	75.36%
9 TRABAJO EN EQUIPO	4.86	7.00	69.43%



#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.63 **Porcentaje:** 82.82%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel desarrollado.-

Suele presentar soluciones y propuestas creativas, se interesa por estar a la vanguardia en los temas de su área o especialidad. Tiende a la investigación y desarrollo

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 90.14%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel desarrollado.-

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 66.65%

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 desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

#### BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.66 **Porcentaje:** 95.10%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

##### Nivel desarrollado.-

Consigue recaudar parcialmente la información que se requiere y a pesar de encontrarse presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información no siempre hace las preguntas, va a las personas o sitios indicados.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.97 **Porcentaje:** 74.60%

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.

## MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.49 **Porcentaje:** 64.14%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.67 **Porcentaje:** 58.35%

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:** 5.28 **Porcentaje:** 75.36%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.86 **Porcentaje:** 69.43%

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.

---

