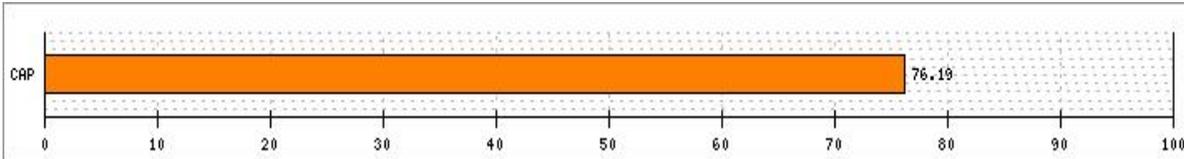


No. Identificación :	5358877
Nombres :	AMADO
Apellidos :	MORON MENDOZA
Dirección :	KM 9 DOBLE VIA A LA GUARDIA, COND. JARDIN DEL SOL CASA 7
Teléfono :	
Celular :	75007623
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. AGRÓNOMO
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1980-09-13



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.

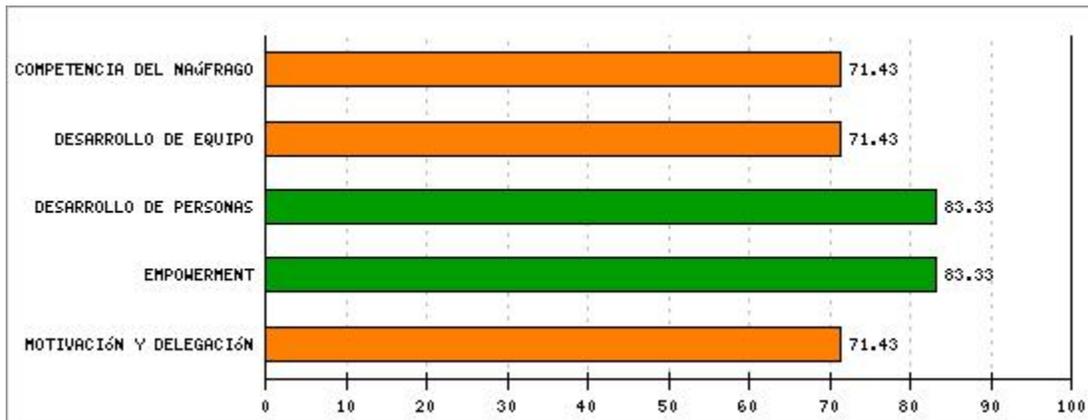
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	LIDERAZGO	5.00	6.60

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 COMPETENCIA DEL NAÚFRAGO	5.00	7.00	71.43%
2 DESARROLLO DE EQUIPO	5.00	7.00	71.43%
3 DESARROLLO DE PERSONAS	5.00	6.00	83.33%
4 EMPOWERMENT	5.00	6.00	83.33%
5 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	5.00	7.00	71.43%



COMPETENCIA DEL NAÚFRAGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 71.43%

Capacidad para sobrevivir y lograr que la empresa sobreviva, utilizando estrategias de afrontamiento a crisis.

Nivel en desarrollo.-

Tiene cierta dificultad para planificar acciones que propongan una solución a la situación de la compañía, para tomar decisiones y utilizar los recursos adecuadamente.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 71.43%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

Nivel en desarrollo.-

Podría tener dificultad en encaminar a su equipo de trabajo hacia la consecución de objetivos estratégicos. Conoce parte de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa de la manera necesaria.

DESARROLLO DE PERSONAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 83.33%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Está en la capacidad parcial de sugerir a los demás cómo hacer su trabajo, contestar sus inquietudes y orientarlos. Tal vez le hace falta generar mayor confianza en los demás y mostrar un interés más genuino.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 83.33%

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:** 5.00 **Porcentaje:** 71.43%

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.
