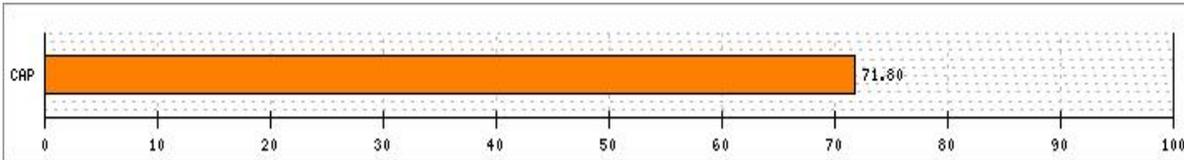


| | |
|-----------------------|---------------------------|
| No. Identificación : | 41613639 |
| Nombres : | LUIS ALEJANDRO |
| Apellidos : | CABRERA BENDEZU |
| Dirección : | URB. SAN JOAQUIN A-35 |
| Teléfono : | |
| Celular : | 971092791 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Area de Estudio : | COMUNICACION PUBLICITARIA |
| Escolaridad : | UNIVERSIDAD INCOMPLETA |
| Fecha de Nacimiento : | 1982-05-09 |



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.

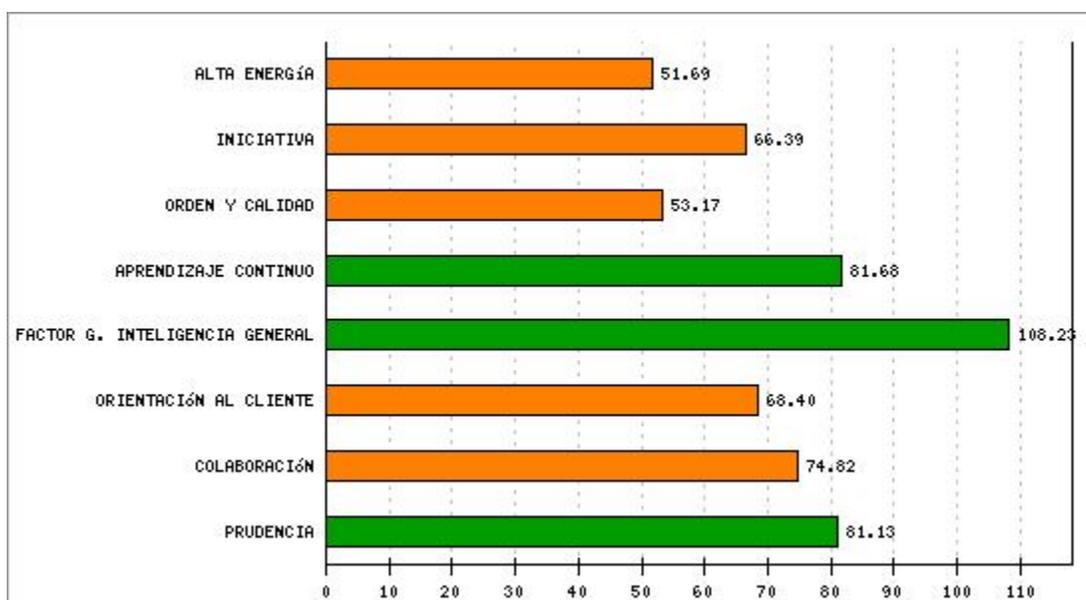
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 | 4.13 | 7.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.25 | 8.00 |
| 3 | COGNITIVAS | 6.65 | 7.00 |
| 4 | COMERCIALES | 4.79 | 7.00 |
| 5 | RELACIONALES | 5.46 | 7.00 |

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ALTA ENERGÍA | 3.62 | 7.00 | 51.69% |
| 2 INICIATIVA | 4.65 | 7.00 | 66.39% |
| 3 ORDEN Y CALIDAD | 4.25 | 8.00 | 53.17% |
| 4 APRENDIZAJE CONTINUO | 5.72 | 7.00 | 81.68% |
| 5 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL | 7.58 | 7.00 | 108.23% |
| 6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 4.79 | 7.00 | 68.40% |
| 7 COLABORACIÓN | 5.24 | 7.00 | 74.82% |
| 8 PRUDENCIA | 5.68 | 7.00 | 81.13% |



ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.62 **Porcentaje:** 51.69%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Nivel en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.65 **Porcentaje:** 66.39%

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.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.25 **Porcentaje:** 53.17%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.72 **Porcentaje:** 81.68%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

Nivel desarrollado.-

Le gusta adquirir conocimientos, tiene una permanente preocupación por aprender y actualizarse en temas que sean útiles para la empresa. Está en búsqueda de información aunque le hace falta buscarla un poco más.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.58 **Porcentaje:** 108.23%

Nivel Medio: El candidato evaluado se encuentra sobre la media poblacional, tiene un nivel de inteligencia que le permitirá solucionar problemas relativamente.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.79 **Porcentaje:** 68.40%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.24 **Porcentaje:** 74.82%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

Nivel desarrollado.-

Es un buen referente para los demás ya que se encuentra presto a colaborar, alienta a sus compañeros a cumplir con sus tareas con responsabilidad y les ofrece ayuda si es necesario. A veces, le puede faltar algo de iniciativa cuando alguien necesita apoyo y no lo dice.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.68 **Porcentaje:** 81.13%

Nivel Medio: El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.
