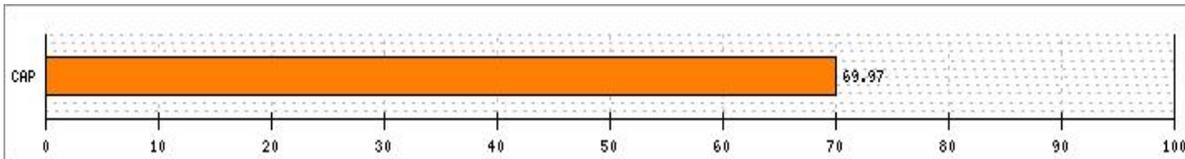


No. Identificación :	44501432
Nombres :	ENZO
Apellidos :	HERRERA ORELLANA
Dirección :	CALLE HARRINGTON 148, URB LA CALERA DE LA MERCED, SURQUILLO
Teléfono :	2663308
Celular :	956021111
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1987-09-24

REFERIDOS MAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

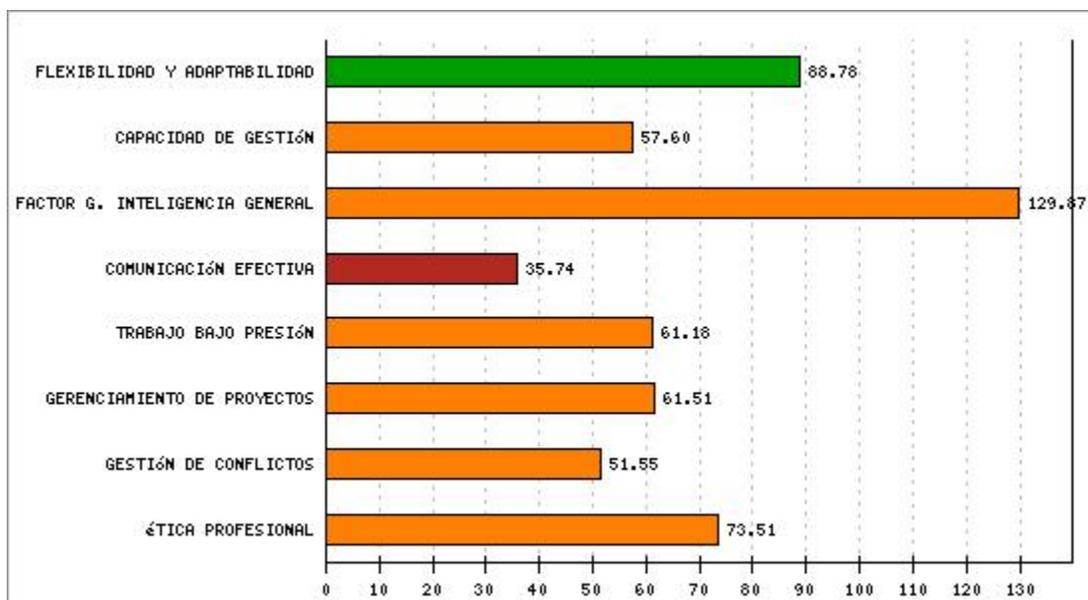
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.21	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.61	8.00
3	COGNITIVAS	9.09	7.00
4	COMUNICACIONALES	2.86	8.00
5	EMOCIONALES	4.89	8.00
6	LIDERAZGO	4.92	8.00

7 RELACIONALES	3.61	7.00
8 VALORES	5.88	8.00

REFERIDOS MAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.21	7.00	88.78%
2 CAPACIDAD DE GESTIÓN	4.61	8.00	57.60%
3 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	9.09	7.00	129.87%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.86	8.00	35.74%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.89	8.00	61.18%
6 GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS	4.92	8.00	61.51%
7 GESTIÓN DE CONFLICTOS	3.61	7.00	51.55%
8 ÉTICA PROFESIONAL	5.88	8.00	73.51%



REFERIDOS MAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.21 **Porcentaje:** 88.78%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.61 **Porcentaje:** 57.60%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel en desarrollo.-

Conoce algunas de las potencialidades que posee, y es capaz de gestionar parcialmente sus actividades y logra, en ocasiones, que los demás le colaboren. Necesita de algún estímulo externo que lo aliente a actuar. Podría dejar trabajos sin concluir.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 129.87%

Nivel Alto: El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.86 **Porcentaje:** 35.74%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 61.18%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.92 **Porcentaje:** 61.51%

Capacidad para identificar, seleccionar y dirigir recursos para alcanzar objetivos; para ello se centra en las prioridades y el desempeño del equipo.

Nivel en desarrollo.-

Es capaz de plantearse ciertos objetivos y planificar algunos proyectos de modo que puede asignar tareas y monitorear resultados. Le hace falta completar objetivos, seguimiento del trabajo a todas las áreas y re direccionar procesos.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.61 **Porcentaje:** 51.55%

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.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.88 **Porcentaje:** 73.51%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

Nivel desarrollado.-

Muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.
