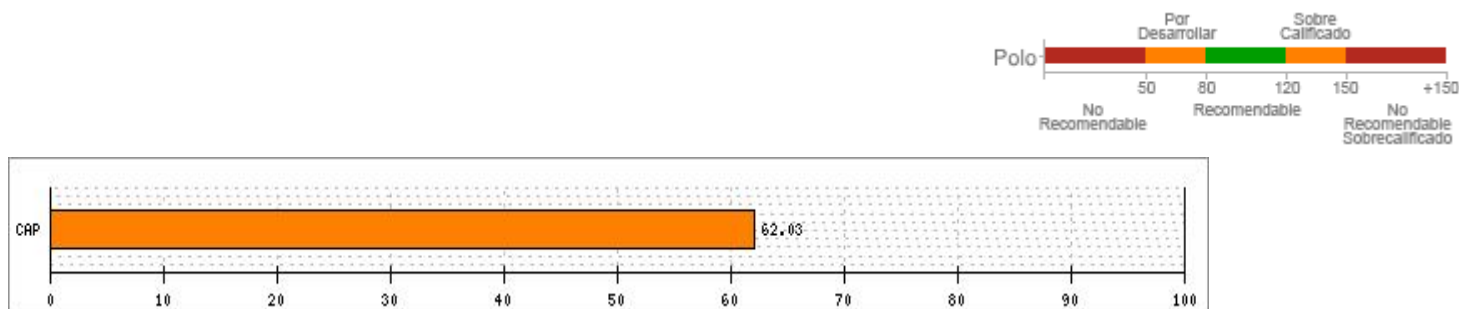


|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| No. Identificación :  | 70398250           |
| Nombres :             | PILAR              |
| Apellidos :           | PARICAHUA CABANA   |
| Dirección :           | PASAJE FERRUVIARIO |
| Teléfono :            |                    |
| Celular :             | 951257510          |
| Género :              | FEMENINO           |
| Estado Civil :        | SOLTERO            |
| Area de Estudio :     | GENERAL            |
| Escolaridad :         | TECNICO            |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-03-13         |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**ES DESARROLLABLE 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 puede **estar por desarrollar** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el 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.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios 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 recursos humanos en la empresa.

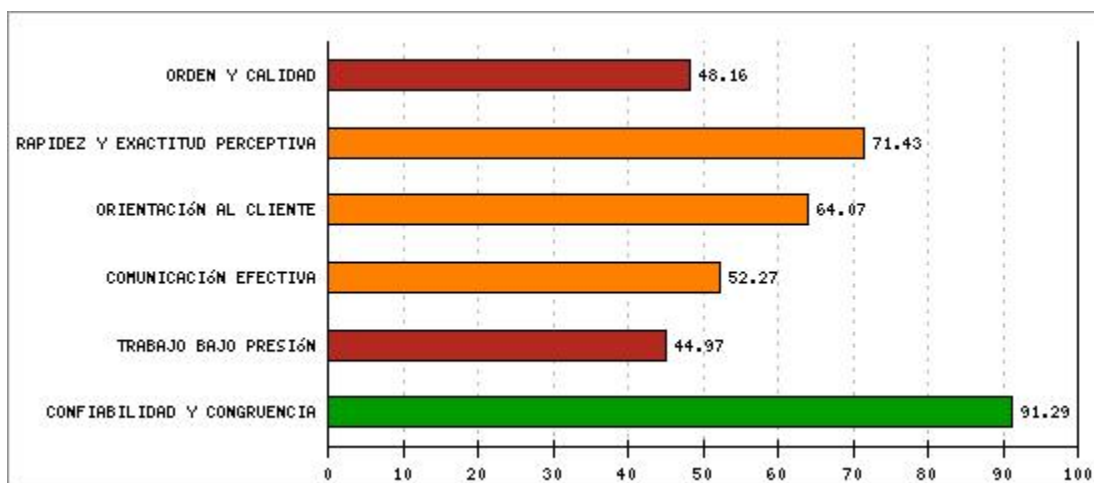
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 3.37           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 5.00           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 4.48           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 3.66           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 3.15           | 7.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 6 VALORES | 6.39 | 7.00 |
|-----------|------|------|

|   | Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ORDEN Y CALIDAD                | 3.37           | 7.00            | 48.16%         |
| 2 | RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA | 5.00           | 7.00            | 71.43%         |
| 3 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE         | 4.48           | 7.00            | 64.07%         |
| 4 | COMUNICACIÓN EFECTIVA          | 3.66           | 7.00            | 52.27%         |
| 5 | TRABAJO BAJO PRESIÓN           | 3.15           | 7.00            | 44.97%         |
| 6 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA    | 6.39           | 7.00            | 91.29%         |



#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.37 **Porcentaje:** 48.16%

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.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

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

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

##### Nivel en desarrollo.-

Está dentro del rango regular de agilidad y rapidez perceptiva en sus actividades diarias. En ocasiones, podría responder con lentitud en un trabajo de mucha presión y puede cometer errores.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.48 **Porcentaje:** 64.07%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.66 **Porcentaje:** 52.27%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.15 **Porcentaje:** 44.97%

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.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.39 **Porcentaje:** 91.29%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

### **Nivel desarrollado.-**

Procura ser realista y honesto. Entabla relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe algo de congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad en cada aspecto de su comportamiento.

---

