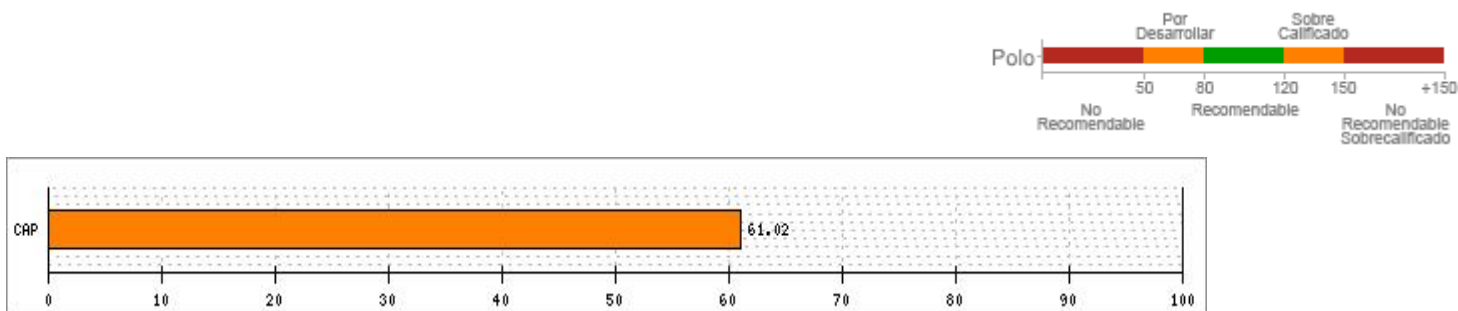




**Datos Personales**  
**DOCUMENTATION OFFICER**



|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 46819996        |
| Nombres :             | GRECIA          |
| Apellidos :           | OLIVA RAMIREZ   |
| Dirección :           |                 |
| Teléfono :            |                 |
| Celular :             |                 |
| Género :              | FEMENINO        |
| Estado Civil :        | SOLTERO         |
| Area de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO   |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-01-14      |



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:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- 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.

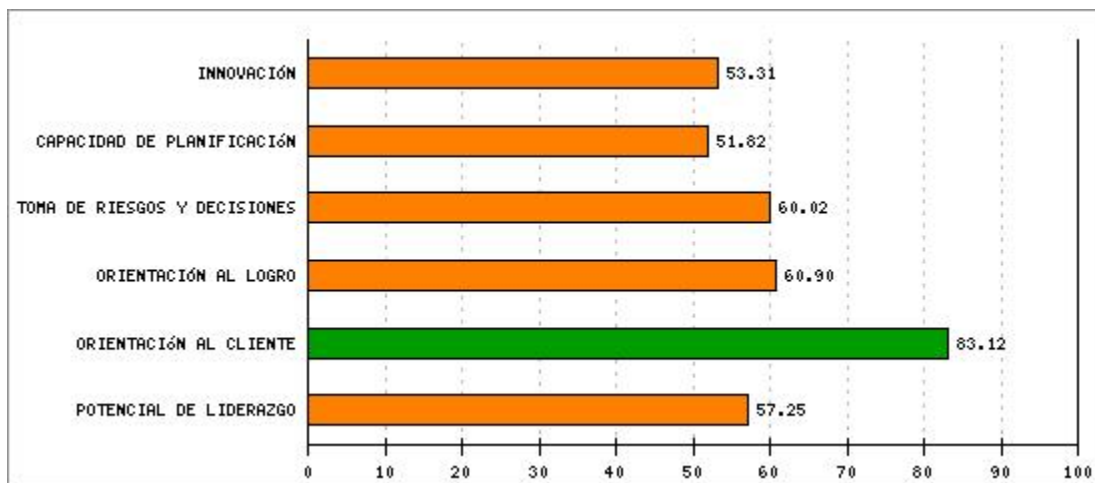
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje                                        | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|--------------------------------------------|----------------|-----------------|
| 1 | SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES | 4.52           | 8.00            |
| 2 | RELACIONES INTERPERSONALES                 | 5.82           | 7.00            |
| 3 | LIDERAZGO                                  | 4.01           | 7.00            |

## DOCUMENTATION OFFICER ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INNOVACIÓN                   | 4.27              | 8.00               | 53.31%            |
| 2 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN   | 4.15              | 8.00               | 51.82%            |
| 3 | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 4.80              | 8.00               | 60.02%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO         | 4.87              | 8.00               | 60.90%            |
| 5 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE       | 5.82              | 7.00               | 83.12%            |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO       | 4.01              | 7.00               | 57.25%            |



### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.27 **Porcentaje:** 53.31%

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

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores.

### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.15 **Porcentaje:** 51.82%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.80 **Porcentaje:** 60.02%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra dificultad en el cambio de estrategias para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican riesgo.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.87 **Porcentaje:** 60.90%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 83.12%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.01 **Porcentaje:** 57.25%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

---

