

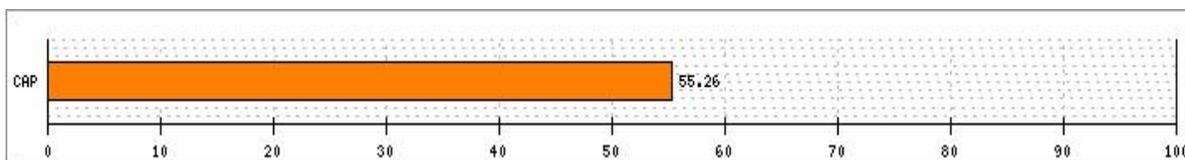
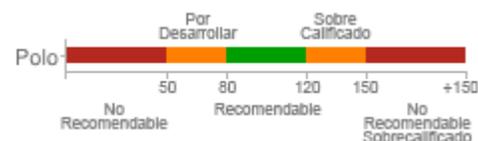
## Datos Personales

### ADMINISTRADOR DE CARNISARIATOS

No. Identificación :	1718391848
Nombres :	JOHANNA PAOLA
Apellidos :	GUTIERREZ BUSTAMANTE
Dirección :	PASAJE A S7-160 Y JUAN BAUTISTA AGUIRRE
Teléfono :	023132647
Celular :	0987609486
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	DIVORCIADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1984-03-30

## Distribución Psicodinámica

### ADMINISTRADOR DE CARNISARIATOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

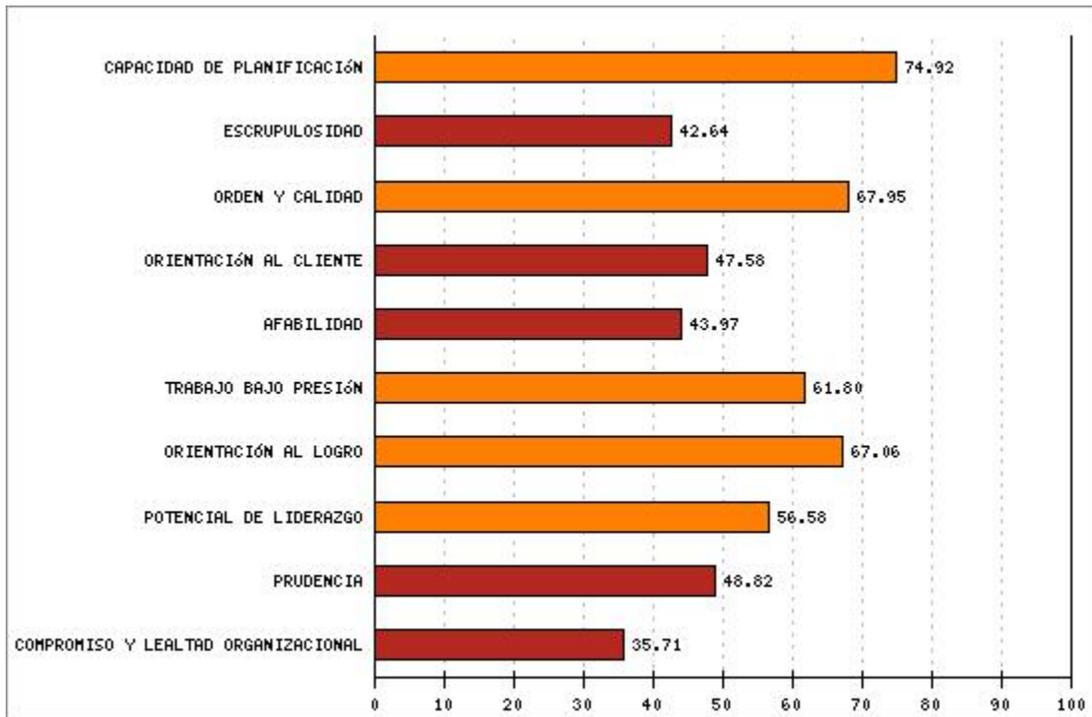
Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	4.33	7.00
2 COMERCIALES	3.33	7.00
3 EMOCIONALES	3.79	7.00
4 LIDERAZGO	4.95	8.00
5 RELACIONALES	3.91	8.00



## Análisis por Competencia

### ADMINISTRADOR DE CARNISARIATOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.24	7.00	74.92%
2 ESCRUPULOSIDAD	2.98	7.00	42.64%
3 ORDEN Y CALIDAD	4.76	7.00	67.95%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.33	7.00	47.58%
5 AFABILIDAD	2.64	6.00	43.97%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.94	8.00	61.80%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.36	8.00	67.06%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.53	8.00	56.58%
9 PRUDENCIA	3.91	8.00	48.82%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	2.50	7.00	35.71%



## Interpretación de Competencias

### ADMINISTRADOR DE CARNISARIATOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.24 **Porcentaje:** 74.92%

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 desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.98 **Porcentaje:** 42.64%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra poco apego a las normas y su trabajo simplemente cumple con lo requerido, para cumplirlo podría tomar decisiones por impulso y según las necesidades que surjan en el camino.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 67.95%

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.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.33 **Porcentaje:** 47.58%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

#### AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.64 **Porcentaje:** 43.97%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene relaciones interpersonales estables, evita herir susceptibilidades, cuida sus comentarios y demuestra educación en el trato.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 61.80%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.36 **Porcentaje:** 67.06%

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 desarrollado.-**

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.53 **Porcentaje:** 56.58%

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.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.91 **Porcentaje:** 48.82%

**Nivel Bajo:** El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.50 **Porcentaje:** 35.71%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra dificultad al momento de comprometerse a realizar una actividad o tarea. Puede que la actividad para él no sea tan relevante o importante. No se incomoda si no logra cumplir con lo que se ha propuesto y su orientación al logro no suele ser muy elevada. Esta pendiente más de sus beneficios personales que de los beneficios de la organización.

---

