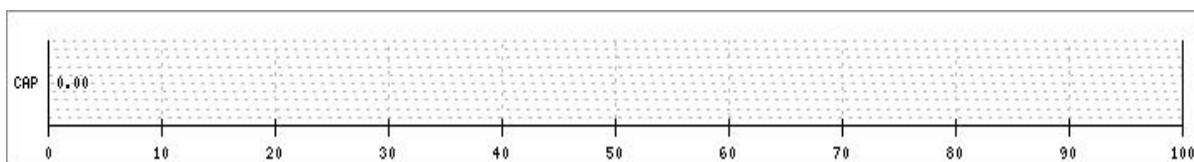


|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| No. Identificación :  | 1713390951         |
| Nombres :             | DIANA LUCÍA        |
| Apellidos :           | MONTALVO SARMIENTO |
| Dirección :           |                    |
| Teléfono :            |                    |
| Celular :             |                    |
| Género :              | FEMENINO           |
| Estado Civil :        | CASADO             |
| Area de Estudio :     | SISTEMAS           |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO      |
| Fecha de Nacimiento : | 1977-07-12         |



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

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO ES RECOMENDABLE 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 **no ser competente** 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.
- Desempeñar 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

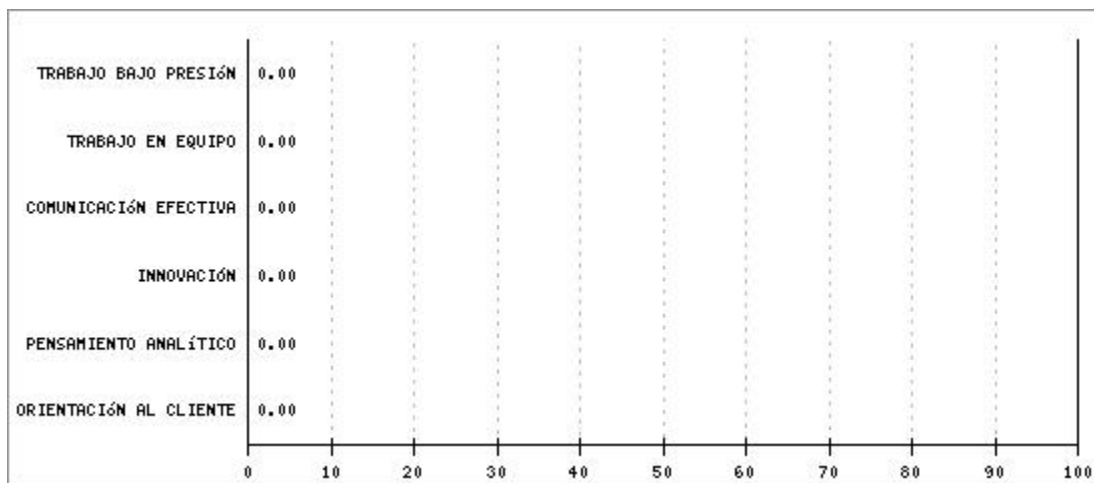
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | COMERCIALES      | 0.00           | 6.00            |
| 2 | RELACIONALES     | 0.00           | 6.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 0.00           | 6.00            |
| 4 | COGNITIVAS       | 0.00           | 7.00            |
| 5 | ACTITUDINALES    | 0.00           | 7.00            |
| 6 | EMOCIONALES      | 0.00           | 7.00            |

### ANALISTA PROGRAMADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | TRABAJO BAJO PRESIÓN   | 0.00              | 7.00               | 0.00%             |
| 2 | TRABAJO EN EQUIPO      | 0.00              | 6.00               | 0.00%             |
| 3 | COMUNICACIÓN EFECTIVA  | 0.00              | 6.00               | 0.00%             |
| 4 | INNOVACIÓN             | 0.00              | 7.00               | 0.00%             |
| 5 | PENSAMIENTO ANALÍTICO  | 0.00              | 7.00               | 0.00%             |
| 6 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 0.00              | 6.00               | 0.00%             |



### ANALISTA PROGRAMADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

#### TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no lidera el trabajo, ni le preocupa el del resto de compañeros.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene dificultad para comprender el discurso de otras personas o lecturas, además de una baja capacidad para comprender ideas que se expresen de manera oral o escrita. Establecer relaciones interpersonales puede ser un desafío para quienes tienen dificultades al comunicarse. Usualmente la falta de comprensión es causada por la falta de lectura o composición durante la etapa de formación del sujeto.

#### INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado prefiere los modos tradicionales y conocidos de ver las cosas, no se cuestiona cómo están hechas. Afirma que el trabajo que le es familiar y habitual le da confianza, que en el fondo no le gustan las personas que son "diferentes" u originales; y considera que, las mismas pueden provocar más problemas al cuestionar o cambiar métodos que ya son satisfactorios. Tiene rasgos asociados con el conformismo, resistencia al cambio, incapacidad para adaptarse a las nuevas circunstancias, rigidez y apego por lo familiar y conocido.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene dificultad para utilizar el pensamiento analítico como una herramienta frente a un conflicto. Usualmente se guía más por sus emociones del momento que por el uso de la razón o el análisis de una situación específica. Por lo general, no le gusta realizar investigaciones o estudios en ninguna situación. Es posible que sea una persona bastante emotiva, y el controlar sus comportamientos sea un reto, ya que al regirse por sus emociones y sentimientos (más que por una lógica o análisis de la situación) puede tener comportamientos poco adecuados o apropiados.

---

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado presenta un bajo nivel de orientación al servicio. Su poca apertura mental o flexibilidad le dificultan escuchar a las demás personas; más aún, muestra poco interés en agrandar a los demás si considera que no cumplen sus expectativas o no se orientan de la manera que él considera. Es importante que se desempeñe en cargos en los que no deba tratar con clientes frecuentemente.

---

