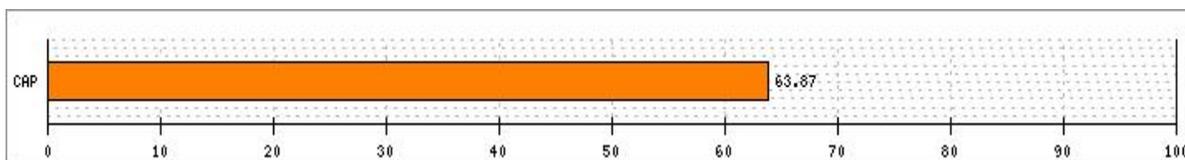


| | |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación : | 43341832 |
| Nombres : | JANETTE |
| Apellidos : | VITE |
| Dirección : | |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | TRABAJO SOCIAL |
| Escolaridad : | LICENCIADO |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00 |



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.

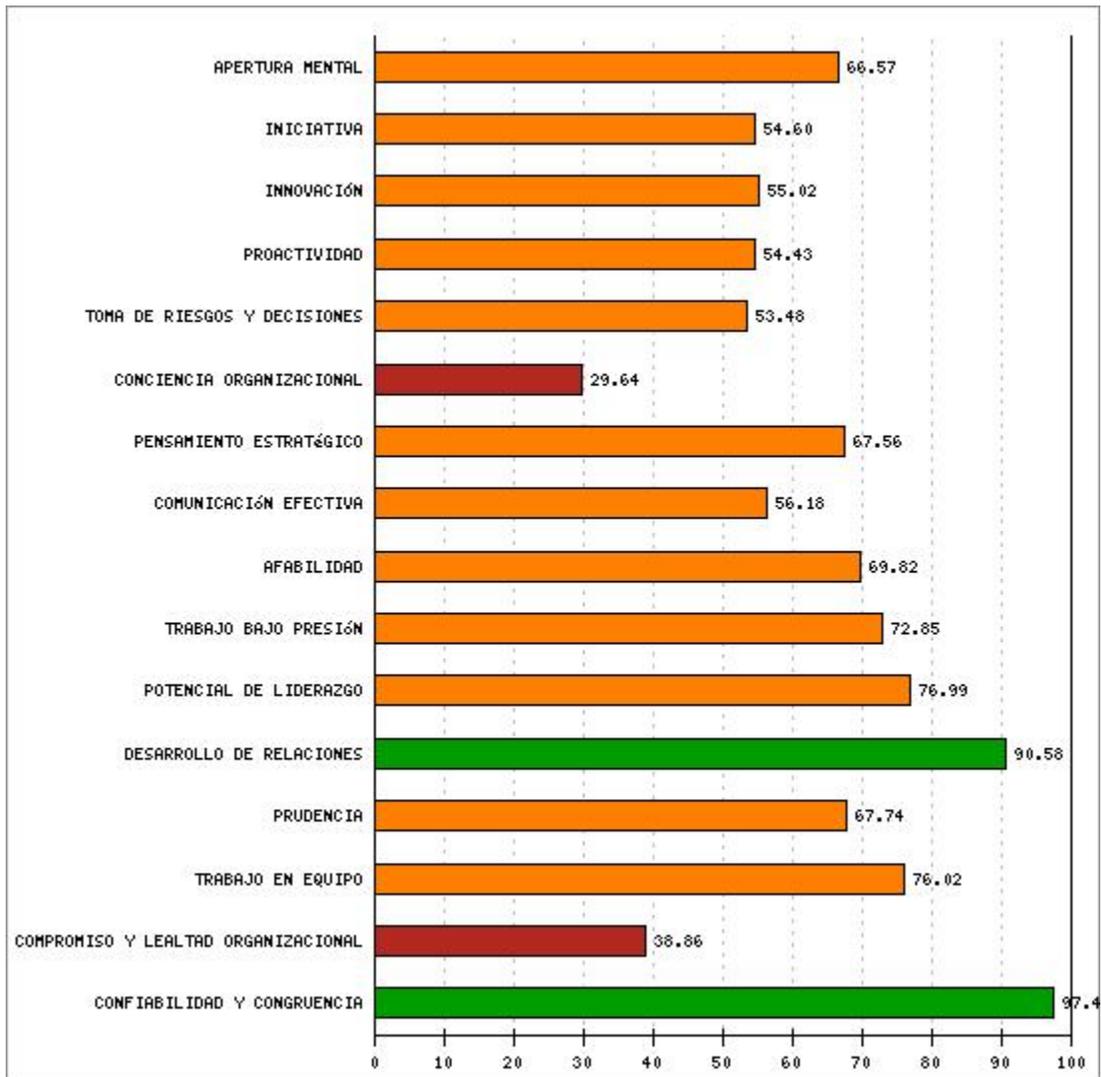
Análisis de Ejes de Comportamiento

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 4.41 | 7.80 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 3.74 | 7.50 |
| 3 | COMUNICACIONALES | 4.49 | 8.00 |
| 4 | EMOCIONALES | 6.06 | 8.50 |
| 5 | LIDERAZGO | 5.39 | 7.00 |

| | | |
|----------------|------|------|
| 6 RELACIONALES | 5.69 | 7.33 |
| 7 VALORES | 5.45 | 8.00 |

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 APERTURA MENTAL | 4.66 | 7.00 | 66.57% |
| 2 INICIATIVA | 4.37 | 8.00 | 54.60% |
| 3 INNOVACIÓN | 4.40 | 8.00 | 55.02% |
| 4 PROACTIVIDAD | 4.35 | 8.00 | 54.43% |
| 5 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 4.28 | 8.00 | 53.48% |
| 6 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL | 2.08 | 7.00 | 29.64% |
| 7 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO | 5.40 | 8.00 | 67.56% |
| 8 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 4.49 | 8.00 | 56.18% |
| 9 AFABILIDAD | 6.28 | 9.00 | 69.82% |
| 10 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 5.83 | 8.00 | 72.85% |
| 11 POTENCIAL DE LIDERAZGO | 5.39 | 7.00 | 76.99% |
| 12 DESARROLLO DE RELACIONES | 6.34 | 7.00 | 90.58% |
| 13 PRUDENCIA | 5.42 | 8.00 | 67.74% |
| 14 TRABAJO EN EQUIPO | 5.32 | 7.00 | 76.02% |
| 15 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 3.11 | 8.00 | 38.86% |
| 16 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 7.80 | 8.00 | 97.46% |





APERTURA MENTAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.66 **Porcentaje:** 66.57%

Capacidad de cambiar de opinión o aceptar otros puntos de vista si es preciso para ajustar mejor sus creencias a la realidad.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la predisposición para mantener una actitud flexible y tolerante en muchos de los casos. No le cuesta mucho trabajo adaptarse a cambios, solicita argumentos ante las opiniones de los demás, sobre todo si las creencias van en contra de las suyas, así mismo, estaría dispuesto a trabajar en equipo siempre y cuando eso represente un crecimiento de la organización.

INICIATIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.37 **Porcentaje:** 54.60%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene clara la situación de su empresa y es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias. Analiza la situación y ve la forma de resolverla.

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.40 **Porcentaje:** 55.02%

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.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.35 **Porcentaje:** 54.43%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.28 **Porcentaje:** 53.48%

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.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.08 **Porcentaje:** 29.64%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Nivel poco desarrollado

La conciencia organizacional del evaluado no se basa en ser parte de una empresa y todo lo que ello conlleva. Se desenvuelve mejor trabajando de manera individual, sin relaciones de dependencia con una organización.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 67.56%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee un conjunto de herramientas para conseguir lo que quiere de la mejor forma y venciendo las dificultades. Posee una manera racional de entender los sucesos que se dan en una situación actual y cambiante, logrando identificar y aprovechando de forma sistemática las oportunidades que se presenten en el entorno. Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas. El pensamiento estratégico permite trazar hitos en el futuro y anticiparse a lo que vendrá.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.49 **Porcentaje:** 56.18%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

AFABILIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 69.82%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. La afabilidad puede asociarse a la amabilidad, la cortesía y la cordialidad.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.83 **Porcentaje:** 72.85%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 76.99%

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 desarrollado.-

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.34 **Porcentaje:** 90.58%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 67.74%

Nivel Medio: El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.32 **Porcentaje:** 76.02%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.11 **Porcentaje:** 38.86%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.80 **Porcentaje:** 97.46%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. Al evaluado le gusta regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser sumamente organizado.
