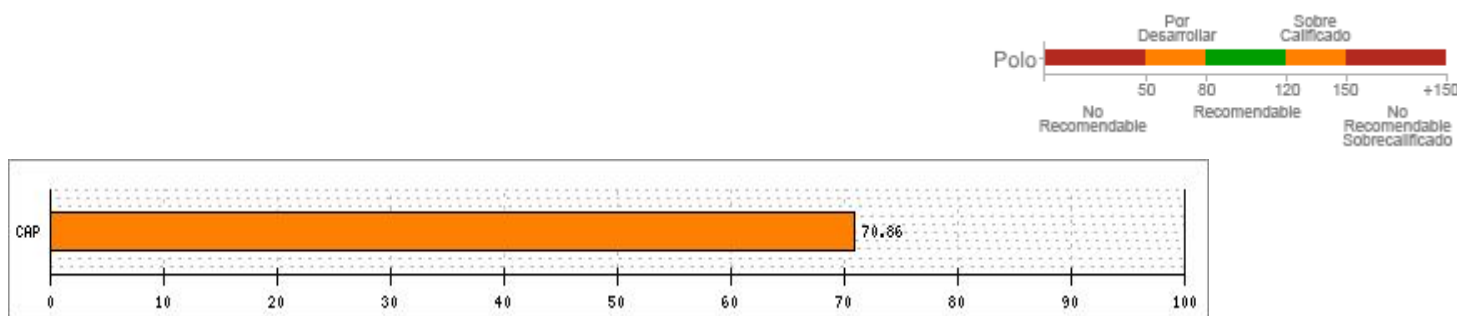


|                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| No. Identificación :  | 0923103949                      |
| Nombres :             | DORIS                           |
| Apellidos :           | RODRIGUEZ LLANOS                |
| Dirección :           | ALBORADA X ETAPA MZ 101 VILLA15 |
| Teléfono :            | 2234290                         |
| Celular :             | 0997598717                      |
| Género :              | FEMENINO                        |
| Estado Civil :        | DIVORCIADO                      |
| Area de Estudio :     | BIOLOGÍA                        |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                   |
| Fecha de Nacimiento : | 1983-12-29                      |





El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

El perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos 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 talento humano en la empresa.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

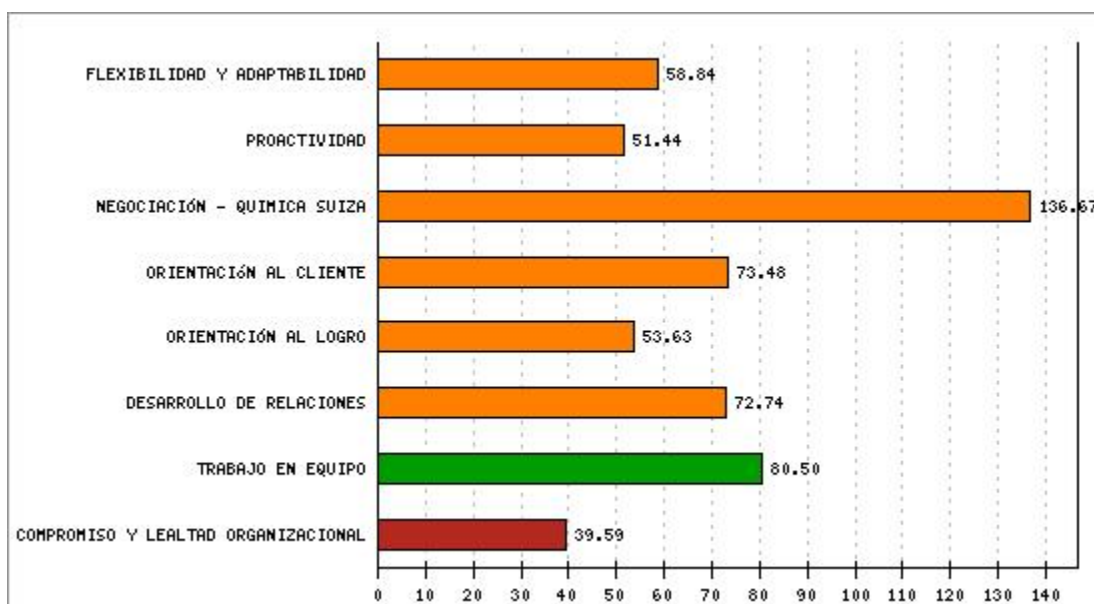
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 3.31           | 6.00            |
| 2 | COMERCIALES   | 6.30           | 6.00            |
| 3 | LIDERAZGO     | 3.22           | 6.00            |
| 4 | RELACIONALES  | 4.19           | 5.50            |
| 5 | VALORES       | 1.98           | 5.00            |

|   | Competencia                         | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD        | 3.53              | 6.00               | 58.84%            |
| 2 | PROACTIVIDAD                        | 3.09              | 6.00               | 51.44%            |
| 3 | NEGOCIACIÓN - QUIMICA SUIZA         | 8.20              | 6.00               | 136.67%           |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 4.41              | 6.00               | 73.48%            |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                | 3.22              | 6.00               | 53.63%            |
| 6 | DESARROLLO DE RELACIONES            | 4.36              | 6.00               | 72.74%            |
| 7 | TRABAJO EN EQUIPO                   | 4.02              | 5.00               | 80.50%            |
| 8 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 1.98              | 5.00               | 39.59%            |



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.53 **Porcentaje:** 58.84%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado acepta de buen modo las disposiciones de cambio, procura adaptarse y ser flexible, intenta crear herramientas que le apoyen en el cambio.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.09 **Porcentaje:** 51.44%

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.

#### NEGOCIACIÓN - QUIMICA SUIZA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.20 **Porcentaje:** 136.67% --

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.41 **Porcentaje:** 73.48%

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.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.22 **Porcentaje:** 53.63%

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.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 72.74%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.02 **Porcentaje:** 80.50%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 1.98 **Porcentaje:** 39.59%

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.

---

