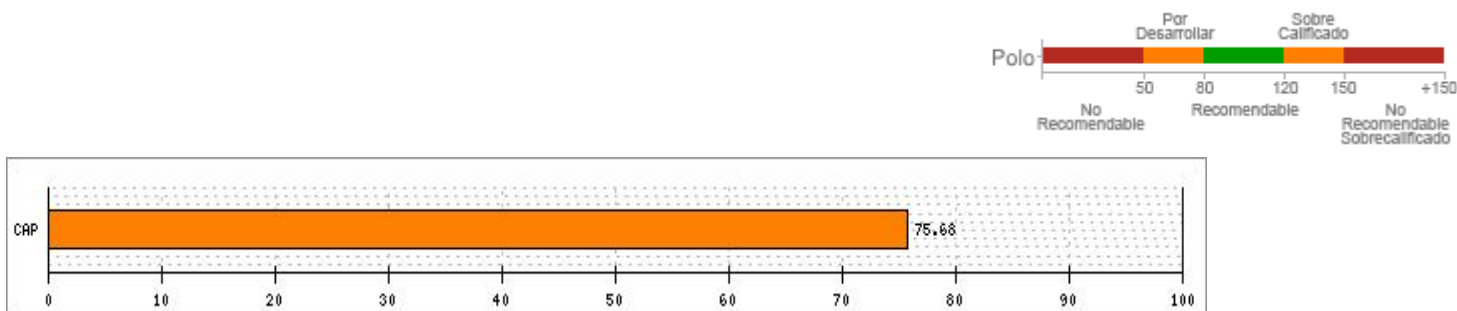


|                       |               |
|-----------------------|---------------|
| No. Identificación :  | 20107987      |
| Nombres :             | NILDA SOCORRO |
| Apellidos :           | CASTRO REYES  |
| Dirección :           |               |
| Teléfono :            |               |
| Celular :             |               |
| Género :              | FEMENINO      |
| Estado Civil :        | --            |
| Area de Estudio :     | GENERAL       |
| Escolaridad :         | GENERAL       |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00    |



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:**

- 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 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.

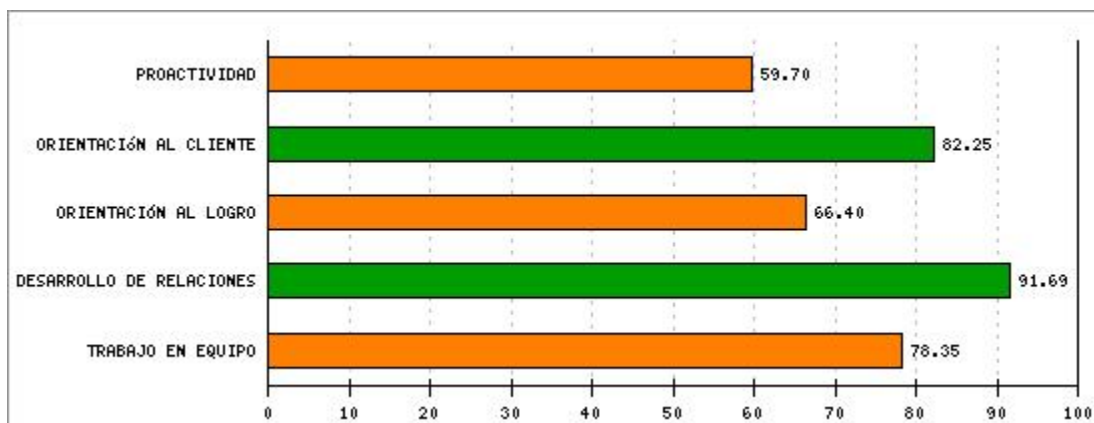
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 | 3.58           | 6.00            |
| 2 | COMERCIALES   | 4.94           | 6.00            |
| 3 | LIDERAZGO     | 3.98           | 6.00            |
| 4 | RELACIONALES  | 5.10           | 6.00            |

|   | Competencia              | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | PROACTIVIDAD             | 3.58              | 6.00               | 59.70%            |
| 2 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE   | 4.94              | 6.00               | 82.25%            |
| 3 | ORIENTACIÓN AL LOGRO     | 3.98              | 6.00               | 66.40%            |
| 4 | DESARROLLO DE RELACIONES | 5.50              | 6.00               | 91.69%            |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO        | 4.70              | 6.00               | 78.35%            |



### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.58 **Porcentaje:** 59.70%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

#### Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 82.25%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.98 **Porcentaje:** 66.40%

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

#### Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.50 **Porcentaje:** 91.69%

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

#### Nivel desarrollado.-

Es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas confianza. Por momentos, el evaluado podría tener dificultad en construir relaciones con personas con diferentes intereses.

### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 78.35%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

---

