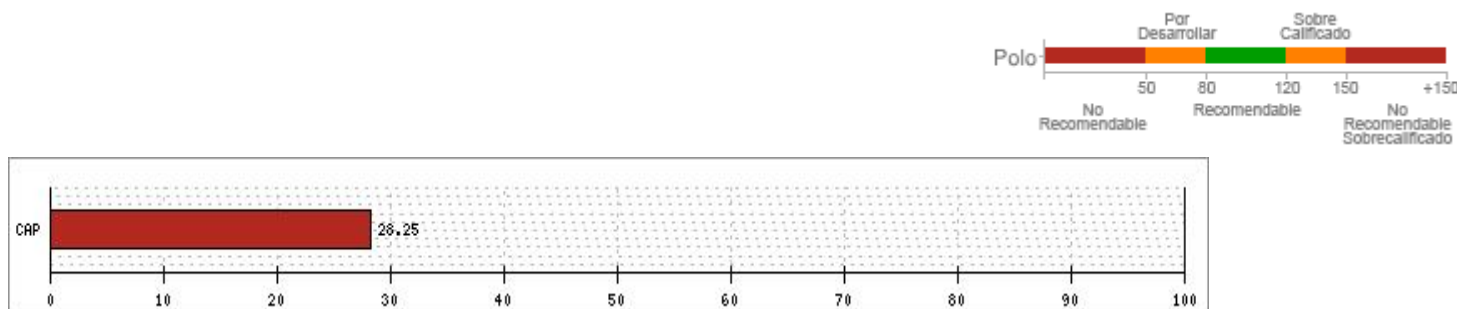


No. Identificación :	47494168
Nombres :	ALVARADO VALDERRAMA
Apellidos :	SANTOS ADELAIDA
Dirección :	AV. VIRU S/N°
Teléfono :	
Celular :	948035241
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1991-12-16



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.

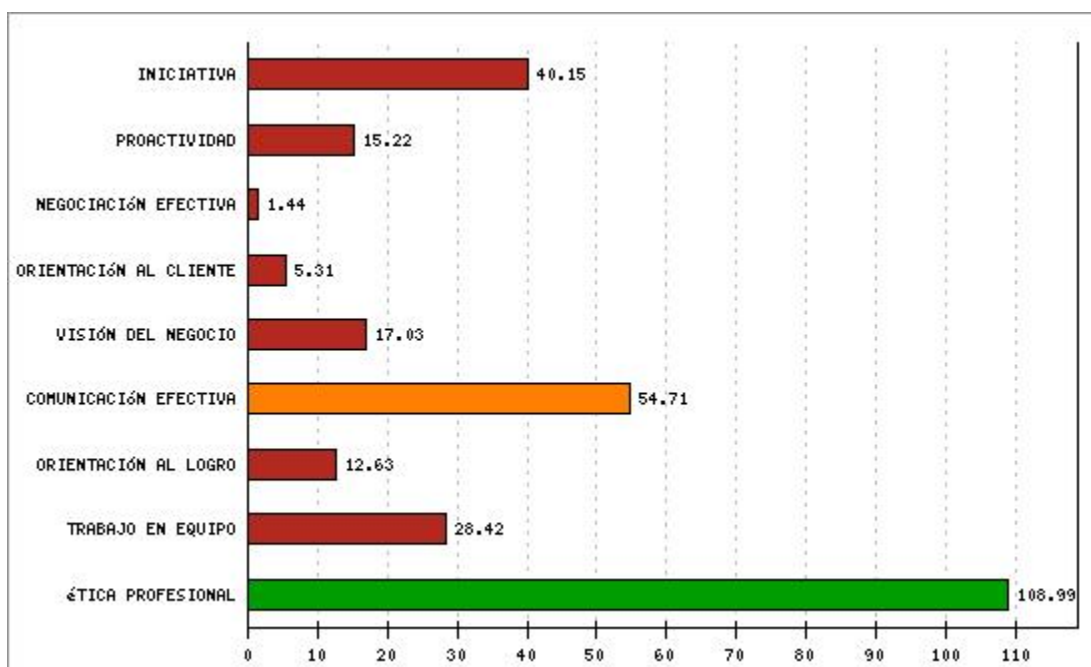
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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	ACTITUDINALES	1.81	7.00
2	COMERCIALES	0.50	6.67
3	COMUNICACIONALES	3.83	7.00
4	LIDERAZGO	1.01	8.00
5	RELACIONALES	1.99	7.00
6	VALORES	7.63	7.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	2.41	6.00	40.15%
2	PROACTIVIDAD	1.22	8.00	15.22%
3	NEGOCIACIÓN EFECTIVA	0.10	7.00	1.44%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.37	7.00	5.31%
5	VISIÓN DEL NEGOCIO	1.02	6.00	17.03%
6	COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.83	7.00	54.71%
7	ORIENTACIÓN AL LOGRO	1.01	8.00	12.63%
8	TRABAJO EN EQUIPO	1.99	7.00	28.42%
9	ÉTICA PROFESIONAL	7.63	7.00	108.99%



INICIATIVA**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.41 **Porcentaje:** 40.15%

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 poco desarrollado.-

El evaluado no demuestra una actitud permanente a enfrentar los problemas, lo hará solo si se ve obligado a hacerlo. Es posible que no se interese por dar un aporte por sí mismo si no le es requerido, muchas veces seguirá la corriente del equipo.

PROACTIVIDAD**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.22 **Porcentaje:** 15.22%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.10 **Porcentaje:** 1.44%

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado centra su atención en que se cierre la negociación sin tener en cuenta que la misma satisfaga sus intereses y los de la organización que representa.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.37 **Porcentaje:** 5.31%

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 agradar 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.

VISIÓN DEL NEGOCIO**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.02 **Porcentaje:** 17.03%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene baja proyección de futuro a nivel empresarial, no realiza ni ejecuta planificaciones; así como tampoco, incorpora cambios y conocimientos que permitan el crecimiento de la organización.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.83 Porcentaje: 54.71%

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.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 1.01 Porcentaje: 12.63%

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 poco desarrollado.-

El evaluado, por lo general no se esfuerza por concluir las tareas que comienza. Puede ser porque no se concentra en el tema por completo o porque posee un alto grado de creatividad, por lo que cualquier distracción puede lograr capturar su atención, haciendo que deje lo que estaba realizando inconcluso. Su bajo puntaje en este rango puede deberse a un problema a largo plazo en esta área o a un contratiempo reciente en su vida. El sujeto puede pensar que su esfuerzo no tiene mucha influencia en los resultados finales. Esta incertidumbre puede ocasionarle que dude de sí mismo y que subestime su potencial para mejorar las cosas.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 1.99 Porcentaje: 28.42%

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.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.63 Porcentaje: 108.99%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claros los principios y valores que rigen su vida, sobre todo en el campo laboral pone en práctica éstos principios. Cumple con los códigos de ética de su profesión que muchas veces se establecen bajo juramento. Sus compañeros lo admiran como profesional.
