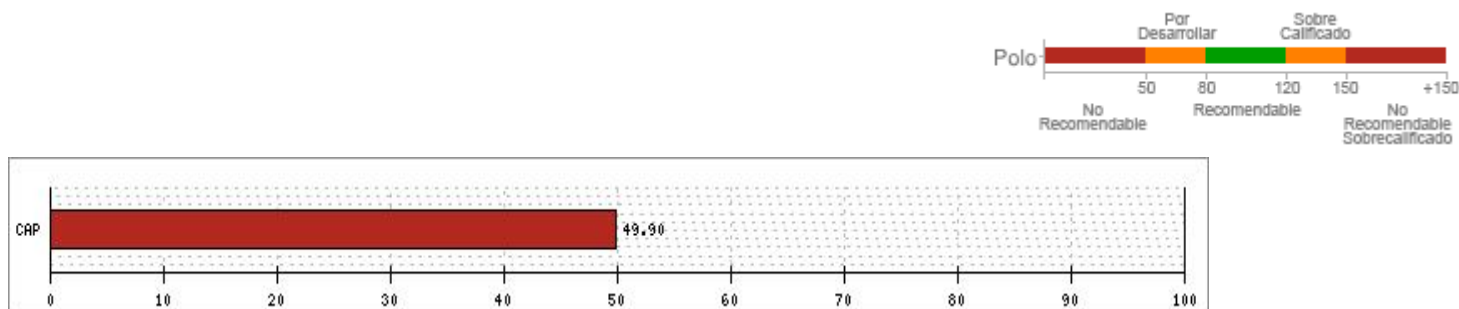


|                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| No. Identificación :  | 71726138               |
| Nombres :             | KAREN LISSETH          |
| Apellidos :           | VASQUEZ VIDAL          |
| Dirección :           | NUEVA VICTORIA MZ8 LT6 |
| Teléfono :            |                        |
| Celular :             | 959104418              |
| Género :              | FEMENINO               |
| Estado Civil :        | SOLTERO                |
| Area de Estudio :     | ING. AMBIENTAL         |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO          |
| Fecha de Nacimiento : | 1992-01-19             |



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:**

- 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 **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.

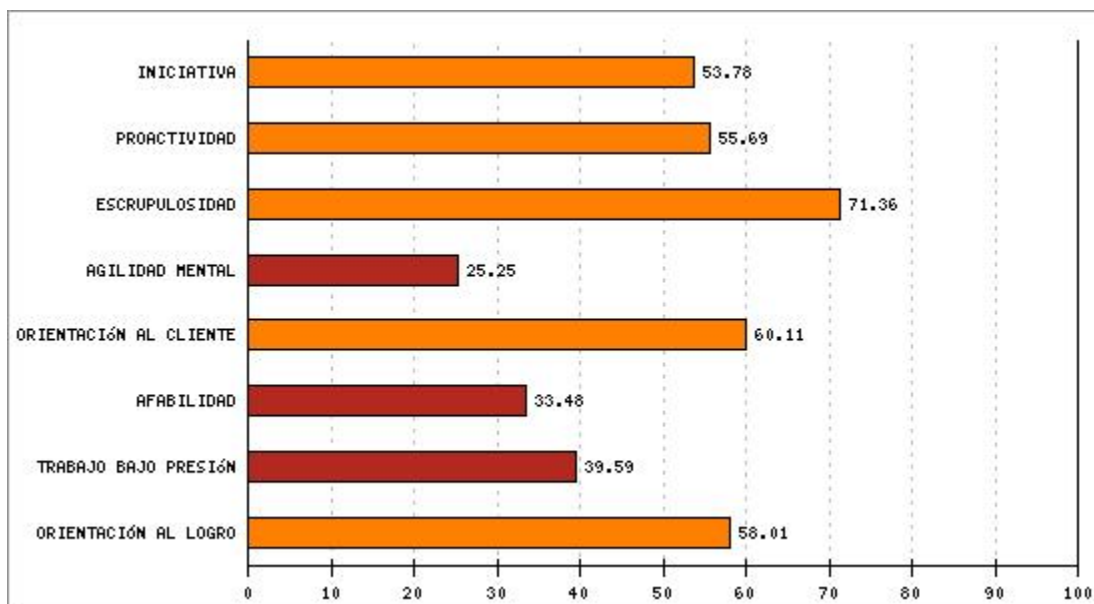
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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   | 4.10           | 7.50            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 5.00           | 7.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 2.02           | 8.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 4.21           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES     | 2.72           | 7.50            |
| 6 | LIDERAZGO       | 4.06           | 7.00            |

|   | Competencia            | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | INICIATIVA             | 4.30           | 8.00            | 53.78%         |
| 2 | PROACTIVIDAD           | 3.90           | 7.00            | 55.69%         |
| 3 | ESCRUPULOSIDAD         | 5.00           | 7.00            | 71.36%         |
| 4 | AGILIDAD MENTAL        | 2.02           | 8.00            | 25.25%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 4.21           | 7.00            | 60.11%         |
| 6 | AFABILIDAD             | 2.68           | 8.00            | 33.48%         |
| 7 | TRABAJO BAJO PRESIÓN   | 2.77           | 7.00            | 39.59%         |
| 8 | ORIENTACIÓN AL LOGRO   | 4.06           | 7.00            | 58.01%         |





**Interpretación de Competencias**  
**RECIBIDOR PAGADOR ILO 2 - ROMINA**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**



#### INICIATIVA

**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.30 Porcentaje: 53.78%**

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.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.90 Porcentaje: 55.69%**

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.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.00 Porcentaje: 71.36%**

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra poco apego a las normas y su trabajo simplemente cumple con lo requerido, para cumplirlo podría tomar decisiones por impulso y según las necesidades que surjan en el camino.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 2.02 Porcentaje: 25.25%**

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene un bajo nivel en desarrollo de razonamiento lógico, numérico o verbal. Le cuesta realizar procesos mentales de análisis o síntesis, es lento en dar respuestas a problemas o situaciones planteadas. Tiene dificultad en comprender e interpretar las instrucciones, por lo que requiere tiempo para el aprendizaje.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.21 **Porcentaje:** 60.11%

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.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.68 **Porcentaje:** 33.48%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado mantiene relaciones interpersonales estables, evita herir susceptibilidades, cuida sus comentarios y demuestra educación en el trato.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.77 **Porcentaje:** 39.59%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.06 **Porcentaje:** 58.01%

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.

---

