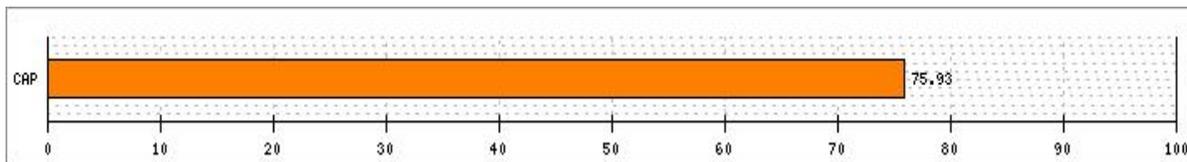


|                       |                   |
|-----------------------|-------------------|
| No. Identificación :  | 126102186         |
| Nombres :             | OLIVIA DEL CARMEN |
| Apellidos :           | TORREJON FLORES   |
| Dirección :           |                   |
| Teléfono :            |                   |
| Celular :             |                   |
| Género :              | FEMENINO          |
| Estado Civil :        | SOLTERO           |
| Área de Estudio :     | GENERAL           |
| Escolaridad :         | GENERAL           |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00        |



### GENERAL GRUPO I ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

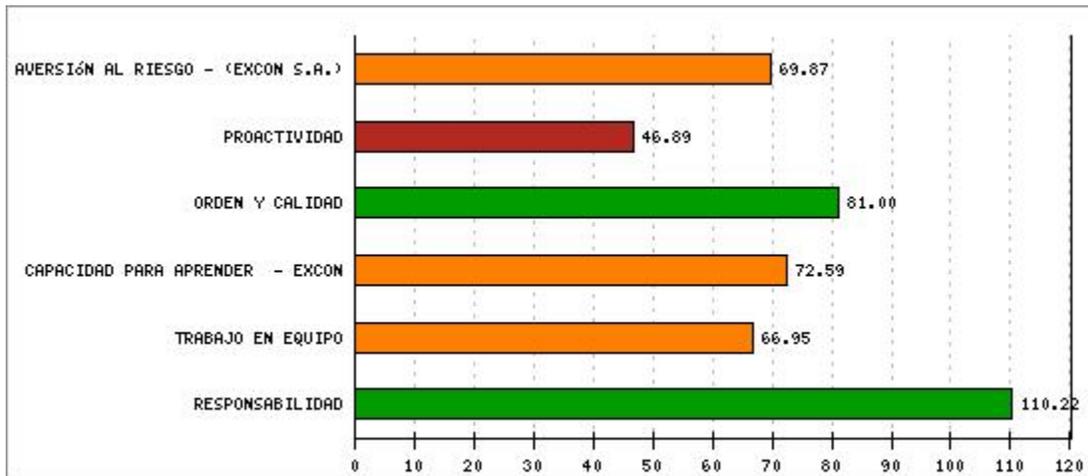
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje               | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES   | 4.44           | 7.50            |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 5.67           | 7.00            |
| 3 COGNITIVAS      | 5.81           | 8.00            |
| 4 RELACIONALES    | 4.69           | 7.00            |
| 5 VALORES         | 8.82           | 8.00            |

### GENERAL GRUPO I ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.) | 5.59           | 8.00            | 69.87%         |
| 2 PROACTIVIDAD                      | 3.28           | 7.00            | 46.89%         |
| 3 ORDEN Y CALIDAD                   | 5.67           | 7.00            | 81.00%         |
| 4 CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON   | 5.81           | 8.00            | 72.59%         |
| 5 TRABAJO EN EQUIPO                 | 4.69           | 7.00            | 66.95%         |
| 6 RESPONSABILIDAD                   | 8.82           | 8.00            | 110.22%        |



### GENERAL GRUPO I ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 5.59 Porcentaje: 69.87%

##### Nivel C

- Su capacidad para prever riesgo se encuentra en desarrollo.
- Su agilidad de reacción se presenta disminuida antes contextos complejos.
- Su actuar depende de la orientación que recibió de un otro, por lo que sus conductas dependen de lo orientación que recibe de su superior, limitándose a vivir y difundir la seguridad.

#### PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.28 Porcentaje: 46.89%

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.

#### ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.67 Porcentaje: 81.00%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

#### CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 72.59%

**Nivel B:**

- Se interesa y preocupa por capacitarse en aquello que se relaciona directamente con su área de trabajo.
- Es permeable a incorporar nuevas formas de trabajo, revisando y modificando con éxito su habitual modo de proceder.
- Está siempre atento a su entorno y abierto a cambios que puedan contribuir a su desempeño y al de su área de trabajo.
- Valora a su entorno y escucha tanto a pares como a superiores en quienes reconoce mayor experiencia o capacitación respecto de algún tema.
- Alienta a su entorno a actualizarse constantemente.
- Es pragmático frente a nuevas formas de proceder y nueva información disponible, distinguiendo con facilidad aquello que es viable aplicar con eficacia en la práctica, de aquello netamente abstracto por ser teórico.

Valora tanto la capacitación como aquello que pueda aprovechar del entorno, para encontrar nuevas herramientas o conceptos en su trabajo.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.69 **Porcentaje:** 66.95%

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.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.82 **Porcentaje:** 110.22%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel muy desarrollado.-**

Cumple con su trabajo a cabalidad, con altos niveles de calidad incluso antes del tiempo establecido. Su sentido de responsabilidad está por encima de sus intereses personales. Realiza sus tareas con empeño y dedicación.

---

