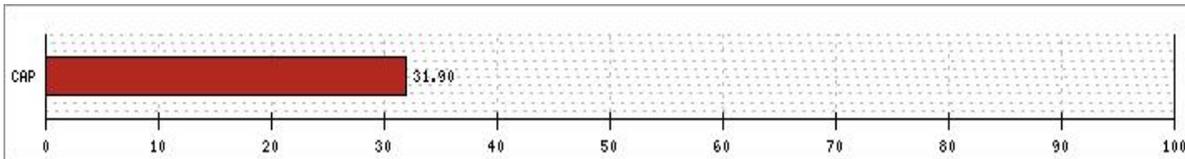


No. Identificación :	1716045719
Nombres :	ANDREA FELICITA
Apellidos :	CANTOS VILLAMAR
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	DIVORCIADO
Area de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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.

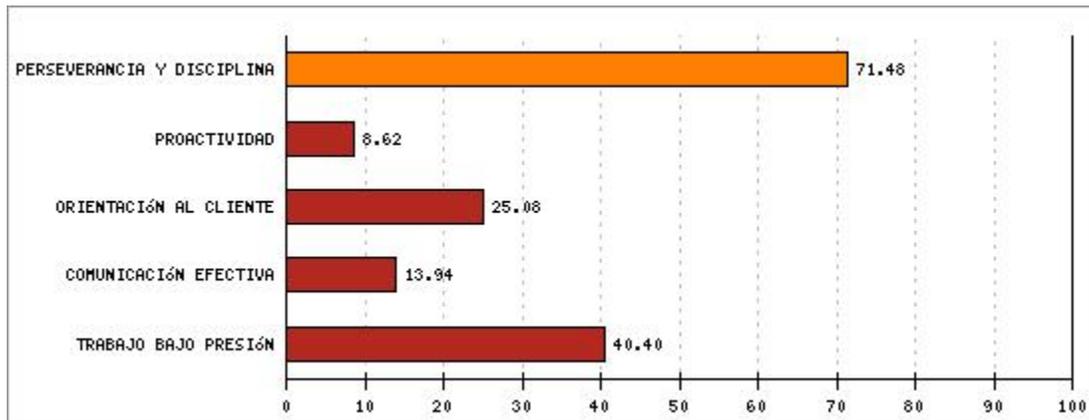
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.05	5.50
2	COMERCIALES	1.51	6.00
3	COMUNICACIONALES	0.70	5.00
4	EMOCIONALES	2.42	6.00

### ASISTENTE SERVICIO AL CLIENTE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	3.57	5.00	71.48%
2 PROACTIVIDAD	0.52	6.00	8.62%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.51	6.00	25.08%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.70	5.00	13.94%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.42	6.00	40.40%



#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.57 **Porcentaje:** 71.48%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra actitud positiva frente a situaciones difíciles. No duda en pedir ayuda si es necesario para lograr su propósito. No se impacienta ni desespera.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.52 **Porcentaje:** 8.62%

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.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.51 **Porcentaje:** 25.08%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 0.70 **Porcentaje:** 13.94%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para comprender el discurso de otras personas o lecturas, además de una baja capacidad para comprender ideas que se expresen de manera oral o escrita. Establecer relaciones interpersonales puede ser un desafío para quienes tienen dificultades al comunicarse. Usualmente la falta de comprensión es causada por la falta de lectura o composición durante la etapa de formación del sujeto.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.42 **Porcentaje:** 40.40%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

---

