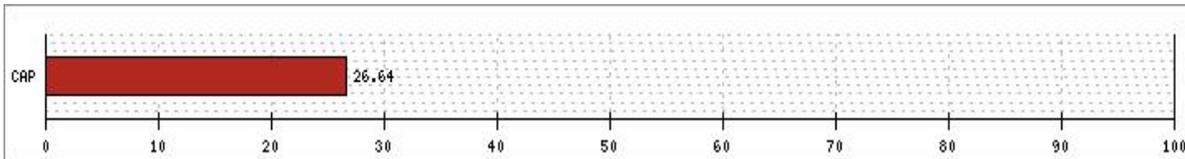


No. Identificación :	71393595
Nombres :	FABIOLA
Apellidos :	GORA LAUREANO
Dirección :	AV EL MINERO 316
Teléfono :	
Celular :	975310967
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1994-01-02



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.

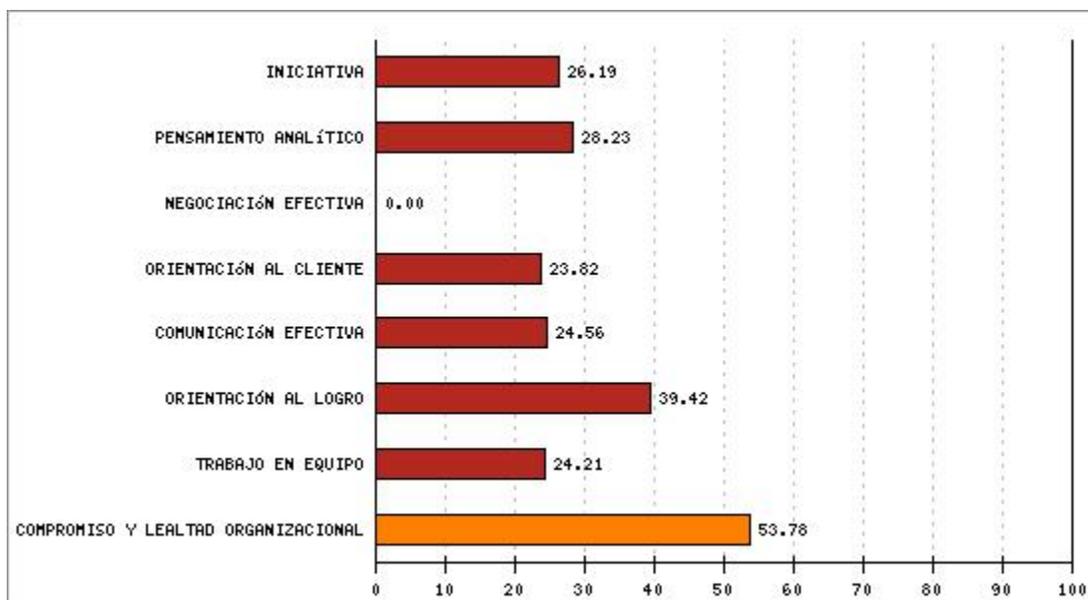
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.09	8.00
2 COGNITIVAS	1.98	7.00
3 COMERCIALES	0.95	8.00
4 COMUNICACIONALES	1.96	8.00
5 LIDERAZGO	3.15	8.00
6 RELACIONALES	1.69	7.00
7 VALORES	3.76	7.00

ASESORES DE FINANZAS EMPRESARIALES AGENCIA PASCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	2.09	8.00	26.19%
2 PENSAMIENTO ANALÍTICO	1.98	7.00	28.23%
3 NEGOCIACIÓN EFECTIVA	0.00	8.00	0.00%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.91	8.00	23.82%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	1.96	8.00	24.56%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.15	8.00	39.42%
7 TRABAJO EN EQUIPO	1.69	7.00	24.21%
8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.76	7.00	53.78%



INICIATIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.09 **Porcentaje:** 26.19%

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.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.98 **Porcentaje:** 28.23%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para utilizar el pensamiento analítico como una herramienta frente a un conflicto. Usualmente se guía más por sus emociones del momento que por el uso de la razón o el análisis de una situación específica. Por lo general, no le gusta realizar investigaciones o estudios en ninguna situación. Es posible que sea una persona bastante emotiva, y el controlar sus comportamientos sea un reto, ya que al regirse por sus emociones y sentimientos (más que por una lógica o análisis de la situación) puede tener comportamientos poco adecuados o apropiados.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.91 **Porcentaje:** 23.82%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.96 **Porcentaje:** 24.56%

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.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.15 **Porcentaje:** 39.42%

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.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.69 **Porcentaje:** 24.21%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.76 **Porcentaje:** 53.78%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.
