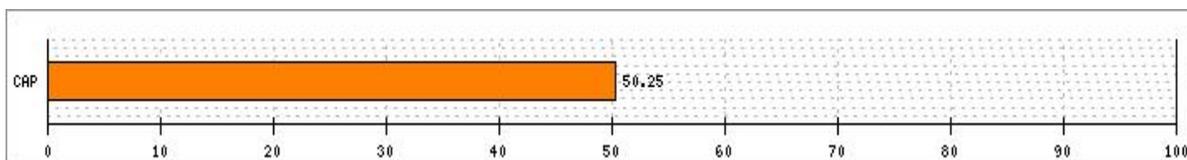


**PROCESO ASISTENTE DE PROYECTOS**

No. Identificación :	42171316
Nombres :	RAMOS SHAPIAMA
Apellidos :	MILAGROS
Dirección :	URB. LOS TALLANES N-5
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	ING. INFORMÁTICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1983-10-18



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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.

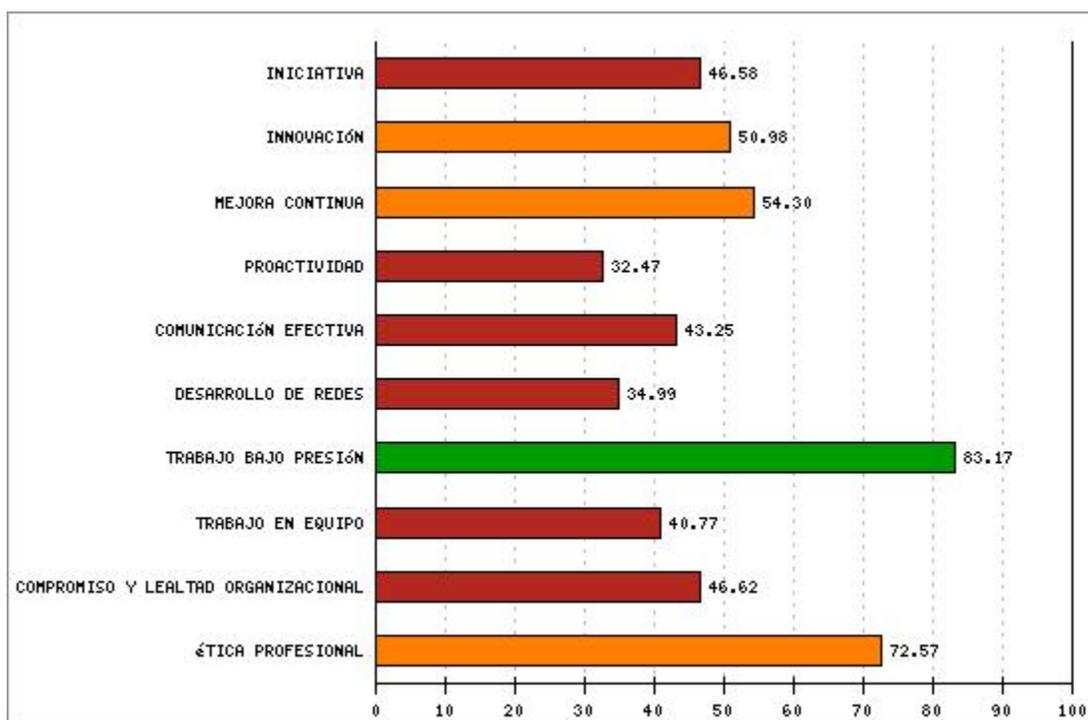
### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.35	7.25
2	COMUNICACIONALES	2.95	7.50
3	EMOCIONALES	4.99	6.00
4	RELACIONALES	2.85	7.00



### PROCESO ASISTENTE DE PROYECTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	3.26	7.00	46.58%
2 INNOVACIÓN	4.08	8.00	50.98%
3 MEJORA CONTINUA	3.80	7.00	54.30%
4 PROACTIVIDAD	2.27	7.00	32.47%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.46	8.00	43.25%
6 DESARROLLO DE REDES	2.45	7.00	34.99%
7 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.99	6.00	83.17%
8 TRABAJO EN EQUIPO	2.85	7.00	40.77%
9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.26	7.00	46.62%
10 ÉTICA PROFESIONAL	5.08	7.00	72.57%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.26 **Porcentaje:** 46.58%

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.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.08 **Porcentaje:** 50.98%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel en desarrollo.-

Le cuesta producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores pero le hace falta proponer ideas.

#### MEJORA CONTINUA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.80 **Porcentaje:** 54.30%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización, calidad y cambio para obtener mejores resultados

##### Nivel en desarrollo.-

Se podría preocupar por cumplir sus responsabilidades, conoce lo suficiente sobre su área o especialidad. No obstante, tiene poco interés en actualizarse y proponer mejoras.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.27 **Porcentaje:** 32.47%

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 poco desarrollado.-

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.46 **Porcentaje:** 43.25%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel en desarrollo.-**

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

## DESARROLLO DE REDES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.45 **Porcentaje:** 34.99%

Hace referencia a la inteligencia que una persona demuestra en un red de individuos, basada en redes formales e informales para crear ideas innovadoras y conocimiento para mejorar resultados.

**Nivel poco desarrollado.-**

Se conforma con participar de redes y transmitir sus ideas solamente cuando se lo pregunta. Adopta un rol pasivo y no le gusta liderar la generación de conocimientos para mejorar los resultados organizacionales.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.99 **Porcentaje:** 83.17%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.85 **Porcentaje:** 40.77%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.26 **Porcentaje:** 46.62%

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

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

## ÉTICA PROFESIONAL

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.08 **Porcentaje:** 72.57%

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

**Nivel desarrollado.-**

Muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.

---

