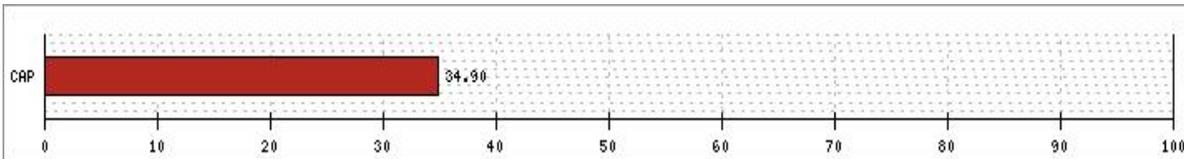


PROCESO ASISTENTE DE PROYECTOS

No. Identificación :	46799290
Nombres :	VERA OBANDO
Apellidos :	LAURA ANTONELLA
Dirección :	LAGUNA DEL CHIPE II ETAPA- RESIDENCIAL JUAN PABLO II
Teléfono :	490035
Celular :	951943389
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	DIPLOMADO
Fecha de Nacimiento :	1990-12-23



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.

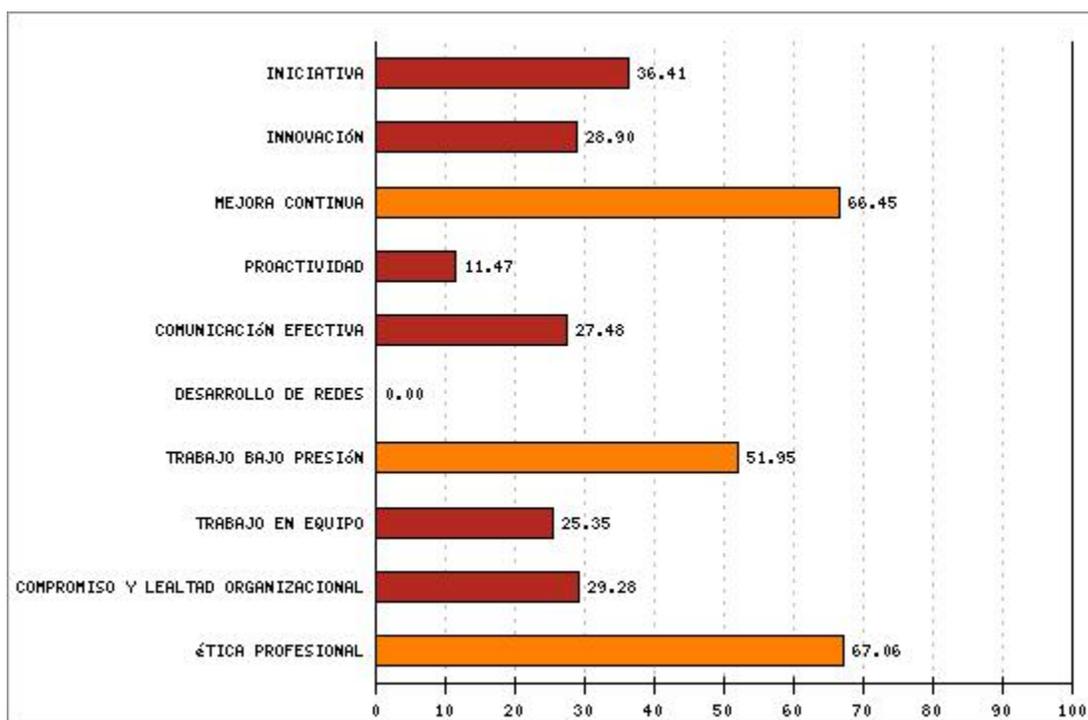
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.58	7.25
2	COMUNICACIONALES	1.10	7.50
3	EMOCIONALES	3.12	6.00
4	RELACIONALES	1.77	7.00
5	VALORES	3.37	7.00

PROCESO ASISTENTE DE PROYECTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	2.55	7.00	36.41%
2 INNOVACIÓN	2.31	8.00	28.90%
3 MEJORA CONTINUA	4.65	7.00	66.45%
4 PROACTIVIDAD	0.80	7.00	11.47%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.20	8.00	27.48%
6 DESARROLLO DE REDES	0.00	7.00	0.00%
7 TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.12	6.00	51.95%
8 TRABAJO EN EQUIPO	1.77	7.00	25.35%
9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	2.05	7.00	29.28%
10 ÉTICA PROFESIONAL	4.69	7.00	67.06%



INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.55 **Porcentaje:** 36.41%

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:** 2.31 **Porcentaje:** 28.90%

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

Nivel poco desarrollado.-

Tiene escasa creatividad al momento de presentar propuestas o soluciones. Tiende a hacer lo que la mayoría hace, sin darle un valor agregado. Cuenta con respuestas estandarizadas en su medio para los diferentes tipos de situaciones o problemas.

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.65 **Porcentaje:** 66.45%

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:** 0.80 **Porcentaje:** 11.47%

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:** 2.20 **Porcentaje:** 27.48%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

DESARROLLO DE REDES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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:** 3.12 **Porcentaje:** 51.95%

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:** 1.77 **Porcentaje:** 25.35%

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:** 2.05 **Porcentaje:** 29.28%

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

Nivel poco desarrollado.-

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.69 **Porcentaje:** 67.06%

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

Nivel en desarrollo.-

Hace lo posible por actuar profesionalmente enmarcado en sus principios y valores, se toma su tiempo antes de tomar decisiones, si es necesario lo consulta con un colega. Pocas veces, rompe las reglas.
