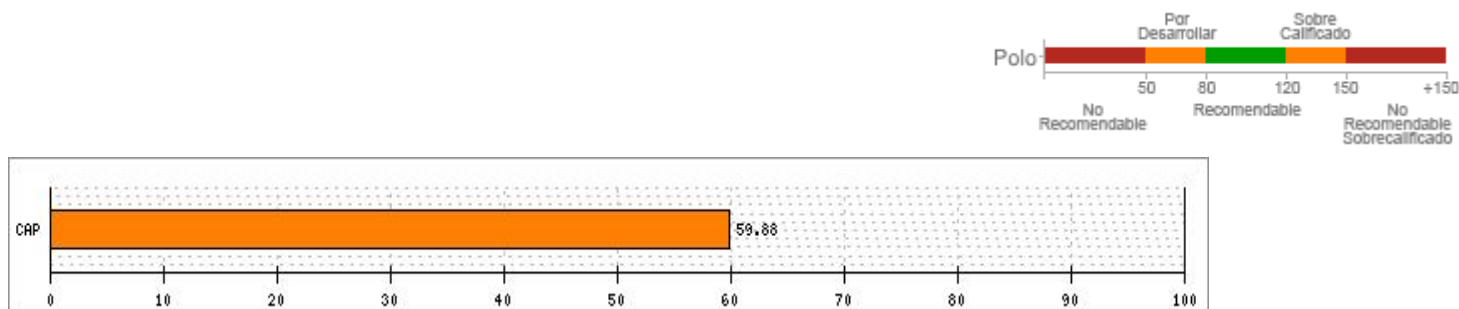


|                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| No. Identificación :  | 70757211             |
| Nombres :             | PAMELA               |
| Apellidos :           | BUSTINZA FRANCO      |
| Dirección :           | O-6#22 LOS GIRASOLES |
| Teléfono :            | 056525245            |
| Celular :             | 986905693            |
| Género :              | FEMENINO             |
| Estado Civil :        | SOLTERO              |
| Area de Estudio :     | GENERAL              |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO        |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-09-04           |



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:

- 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 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.

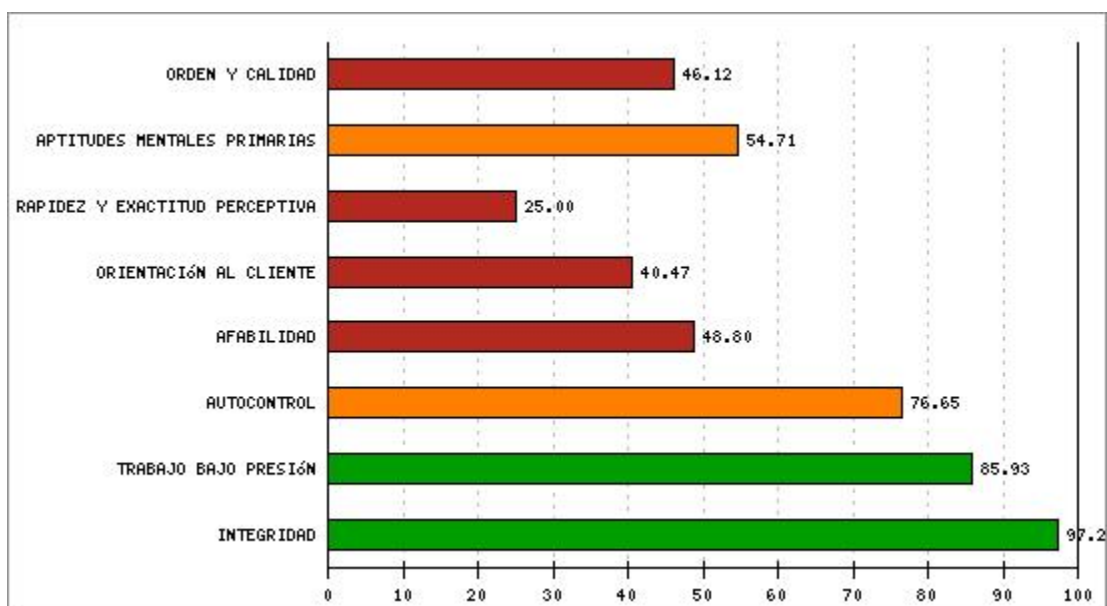
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 3.23           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS      | 2.64           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES     | 2.83           | 7.00            |
| 4 | EMOCIONALES     | 4.81           | 7.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 5 VALORES | 7.78 | 8.00 |
|-----------|------|------|

|   | Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ORDEN Y CALIDAD                | 3.23           | 7.00            | 46.12%         |
| 2 | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS   | 3.28           | 6.00            | 54.71%         |
| 3 | RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA | 2.00           | 8.00            | 25.00%         |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE         | 2.83           | 7.00            | 40.47%         |
| 5 | AFABILIDAD                     | 3.90           | 8.00            | 48.80%         |
| 6 | AUTOCONTROL                    | 5.37           | 7.00            | 76.65%         |
| 7 | TRABAJO BAJO PRESIÓN           | 5.16           | 6.00            | 85.93%         |
| 8 | INTEGRIDAD                     | 7.78           | 8.00            | 97.22%         |



#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.23 **Porcentaje:** 46.12%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.28 **Porcentaje:** 54.71%

**Nivel Bajo:** El candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, tiene desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No es un candidato recomendado para actividades que impliquen razonamiento verbal como por ejemplo: ventas, atención al público, manejo de equipos de trabajo o direcciones de grupos.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.00 **Porcentaje:** 25.00%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

##### Nivel poco desarrollado.-

No es ágil en sus actividades rutinarias, muestra lentitud en la ejecución de tareas administrativas como: revisión de documentos, archivos, digitalización, etc. Le falta atención a los detalles de su entorno y comete errores.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.83 **Porcentaje:** 40.47%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.90 **Porcentaje:** 48.80%

Es demostrar amabilidad, simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

##### Nivel en desarrollo.-

Intenta mantener relaciones interpersonales estables, evitar herir susceptibilidades y cuidar sus comentarios. Sin embargo, no siempre puede hacerlo y a veces es percibido como poco social.

#### AUTOCONTROL

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.37 **Porcentaje:** 76.65%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel desarrollado.-**

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional . Intenta mantener la compostura y la imagen.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.16 **Porcentaje:** 85.93%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.78 **Porcentaje:** 97.22%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene un alto nivel en su escala de valores y actúa en consecuencia. Demuestra ética profesional y moral en todo momento. Su conducta es intachable y se convierte en un referente de integridad para los demás.

---

