

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coefficiente de Adaptación al Puesto (CAP)**.

El resultado del CAP le permite realizar interpretaciones de las evaluaciones psicométricas y comparar esos resultados con el perfil ideal del cargo, arrojando porcentajes de cumplimiento en cada competencia y un porcentaje de adecuación al puesto-persona.

EL CAP facilita el proceso de análisis de resultados para la selección de personal en base a las competencias que el candidato ha alcanzado para su desempeño laboral.

Además es un referente para hacer seguimiento del trabajador contratado durante el ciclo de vida laboral en la organización, evaluar su desempeño y plan de desarrollo.

EL CAP también es una forma de pronóstico de cuanto la persona probablemente se adecuará al puesto de trabajo considerando todos los resultados de la batería de test aplicados.

Para obtener estos resultados previamente el cliente ha creado el perfil del cargo escogiendo los ejes ("supracompetencias"), que agrupa las competencias por su naturaleza o función), las competencias laborales y el peso con el valor esperado de cada competencia, que quiere evaluar con los test psicométricos sugeridos por el sistema o elegidos por el cliente.

REPORTES:

Para realizar el análisis de adecuación al puesto, usted contará con los siguientes reportes:

1. El análisis de adecuación al puesto por distribución psico-dinámica.-

Consta de un gráfico lineal-porcentual semaforizado, que representa el nivel de adecuación al puesto obtenido por la persona y también una interpretación cualitativa en seis niveles que son:

- No recomendable (de 0.00 a 49.99%)
- Por desarrollar (de 50.00 a 64.99%)
- Por desarrollar cercano a recomendable (de 64.99 a 79.99%)
- Recomendable (de 80.00 a 120%)
- Sobrecalificación (de 120,01 a 149.99%)
- No recomendable por sobrecalificado (de 150,00 a 300%)

Además un cuadro comparativo del valor obtenido y el valor requerido (sobre 10) en cada uno de los ejes seleccionados para el cargo, este resultado permite apreciar la adecuación de la persona al puesto con más detalle y determinar fortalezas y debilidades en relación a lo requerido por la organización.

2. Análisis de adecuación al puesto por competencia.-

Para esta parte del análisis de adecuación al puesto, se presenta un cuadro de resultados de las competencias previamente seleccionadas para el cargo, que compara los valores esperados con los valores obtenidos por el evaluado y producto de esta comparación se obtiene un porcentaje de adecuación o de cumplimiento en cada competencia.

También un gráfico de barras semaforizado de dichos porcentajes, para tener una apreciación como un perfil de las competencias de la persona en relación con la adecuación al puesto.

3. Interpretaciones por competencia.-

Independientemente del cálculo del ajuste al cargo anterior, esta parte del informe proporciona una interpretación cualitativa sobre el nivel de desarrollo de cada competencia del evaluado.

El nivel obtenido para las competencias depende de los resultados de los tests aplicados.

Esta parte del informe le ayuda a tomar decisiones sobre las competencias laborales que necesita desarrollar y las que hay que aprovechar en la persona evaluada.

4. Interpretaciones por test.-

En esta parte del informe encontrará las interpretaciones de los resultados de los test según el nivel que haya obtenido la persona.

Estos resultados le permiten un análisis pormenorizado de los comportamientos, habilidades o destrezas del evaluado en base a baremos correspondientes a sus características demográficas

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-01-16 02:12:58** hasta el **2016-01-16 06:01:56**

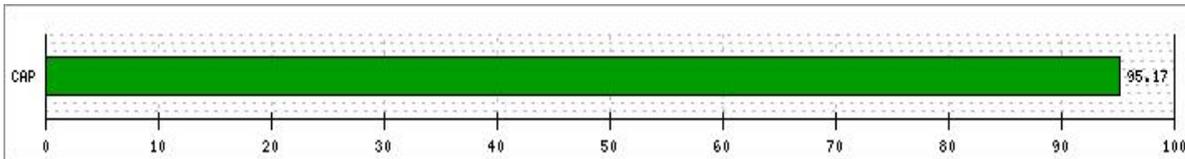


Datos Personales

JEFE NACIONAL DE VENTAS CALLE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	1712852860
Nombres :	LUIS GUILLERMO
Apellidos :	VALDIVIESO UVIDIA
Dirección :	CALLE ESTADIO Y MANUELA CAÑIZARES, CJTO. PORTHOS CASA 6
Teléfono :	3957750
Celular :	0998726933
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1974-08-24



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

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 **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 completos 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 talento humano en la empresa.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

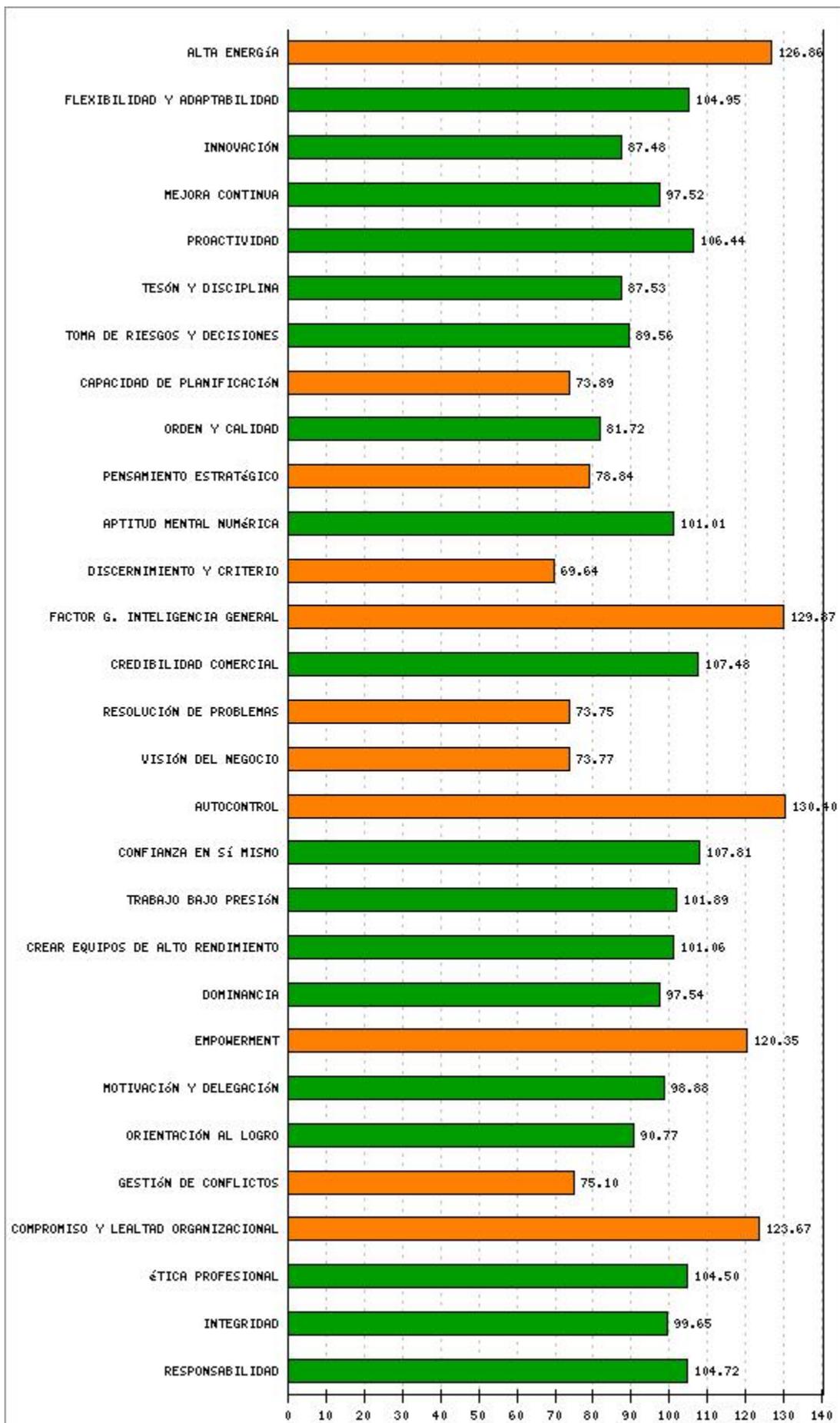
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.67	6.71
2	ADMINISTRATIVAS	5.47	7.00
3	COGNITIVAS	7.01	7.00
4	COMERCIALES	6.44	7.67
5	EMOCIONALES	8.28	7.33
6	LIDERAZGO	6.88	6.80
7	RELACIONALES	6.01	8.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	7.61	6.00	126.86%
2	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.30	6.00	104.95%
3	INNOVACIÓN	6.12	7.00	87.48%
4	MEJORA CONTINUA	6.83	7.00	97.52%
5	PROACTIVIDAD	7.45	7.00	106.44%
6	TESÓN Y DISCIPLINA	6.13	7.00	87.53%
7	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	6.27	7.00	89.56%
8	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.17	7.00	73.89%
9	ORDEN Y CALIDAD	5.72	7.00	81.72%
10	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.52	7.00	78.84%
11	APTITUD MENTAL NUMÉRICA	7.07	7.00	101.01%
12	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	4.88	7.00	69.64%
13	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	9.09	7.00	129.87%
14	CREDIBILIDAD COMERCIAL	7.52	7.00	107.48%
15	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	5.90	8.00	73.75%
16	VISIÓN DEL NEGOCIO	5.90	8.00	73.77%
17	AUTOCONTROL	9.13	7.00	130.40%
18	CONFIANZA EN SÍ MISMO	7.55	7.00	107.81%
19	TRABAJO BAJO PRESIÓN	8.15	8.00	101.89%
20	CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	7.07	7.00	101.06%
21	DOMINANCIA	6.83	7.00	97.54%
22	EMPOWERMENT	7.22	6.00	120.35%
23	MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	6.92	7.00	98.88%
24	ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.35	7.00	90.77%
25	GESTIÓN DE CONFLICTOS	6.01	8.00	75.10%
26	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	7.42	6.00	123.67%
27	ÉTICA PROFESIONAL	8.36	8.00	104.50%
28	INTEGRIDAD	7.97	8.00	99.65%
29	RESPONSABILIDAD	8.38	8.00	104.72%





ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.61 **Porcentaje:** 126.86%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Nivel muy desarrollado.-

Muestra emociones positivas, energía y entusiasmo. Es capaz de contagiar su energía a otros. Siente un verdadero compromiso con el mundo externo. Disfruta de estar con más gente y es percibido como enérgico y dinámico. Le gusta mantenerse activo, sobre todo si se presentan oportunidades que le parezcan emocionantes. Cuando está dentro de un grupo, le gusta participar, hablar, llamar la atención y proponer ideas.

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.30 **Porcentaje:** 104.95%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.12 **Porcentaje:** 87.48%

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

Nivel desarrollado.-

Suele presentar soluciones y propuestas creativas, se interesa por estar a la vanguardia en los temas de su área o especialidad. Tiende a la investigación y desarrollo

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.83 **Porcentaje:** 97.52%

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 desarrollado.-

Está atento a mejorar continuamente la calidad de su trabajo por lo que se actualiza en conocimientos de su área o especialidad, es valorado por su capacidad profesional. No obstante, le hace falta poner más en práctica sus nuevos aprendizajes.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.45 **Porcentaje:** 106.44%

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 muy desarrollado.-

Tiene un alto nivel de proactividad en su conducta. Se anticipa a las situaciones, prevé consecuencias, está atento a las oportunidades y sabe como actuar frente a los riesgos. Plantea propuestas y no es conformista ni espera a que las cosas sucedan, si es necesario propicia un cambio para obtener sus metas. Es responsable de sus actos y de las consecuencias de los mismos. Tiene alto nivel de energía y procura contagiarla a los demás.

TESÓN Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.13 **Porcentaje:** 87.53%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza siendo escrupuloso y delicado.

Nivel desarrollado.-

Procura ser constante o riguroso con las tareas que realiza y suele terminar lo que empieza. Puede ser auto-disciplinado en todas sus acciones previamente planificadas. No le gustan los imprevistos o cambios a última hora, ya que esto cambiaría todo su esquema.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.27 **Porcentaje:** 89.56%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

Nivel desarrollado.-

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.17 **Porcentaje:** 73.89%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.72 **Porcentaje:** 81.72%

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 desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.52 **Porcentaje:** 78.84%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

Nivel desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

APTITUD MENTAL NUMÉRICA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.07 **Porcentaje:** 101.01%

Incluye el razonamiento numérico. Resolver con acierto y rapidez problemas cuantitativos.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene una gran capacidad de razonamiento numérico, su pensamiento es lógico analítico, lo cual indica que puede resolver problemas numéricos, este nivel es apropiado para personas del área financiera. Es rápido y preciso en sus cálculos matemáticos.

DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.88 **Porcentaje:** 69.64%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial, y escoger la alternativa más adecuada.

Nivel en desarrollo.-

Por momentos identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, no tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Razón por la cual, tiene algo de dificultad en discernir y emitir un criterio imparcial.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 129.87%

Nivel Alto: El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

CREDIBILIDAD COMERCIAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.52 **Porcentaje:** 107.48%

Es la capacidad necesaria para generar credibilidad en los demás sobre la base de sus habilidades comerciales.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado demuestra seguridad y solvencia cuando habla del producto o servicio, puede convertirse fácilmente en consultor de los temas que domina, su opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones. Es capaz de generar confianza, de modo que el cliente tenga la seguridad de los beneficios de una determinada marca, producto o servicio.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.90 **Porcentaje:** 73.75%

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

Nivel desarrollado.-

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que surja en el cliente. Con cierta frecuencia muestra habilidad para indagar las causas que originaron el problema y de igual manera encuentra alternativas de solución, aunque no siempre cuenta con la ideal; busca tener un buen conocimiento del producto y de lo que ofrece el mercado; podría ser que además tenga una red de contactos que podrían ser útiles cuando se requiera apoyo ante alguna dificultad.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.90 **Porcentaje:** 73.77%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 9.13 **Porcentaje:** 130.40%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

CONFIANZA EN SÍ MISMO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.55 **Porcentaje:** 107.81%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

Nivel muy desarrollado.-

Demuestra estados emocionales de seguridad y confianza sobre todo en situaciones difíciles o arriesgadas, no siente temor al momento de plantear sus argumentos, es educado y se ofrece a realizar tareas desafiantes.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.15 **Porcentaje:** 101.89%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.07 **Porcentaje:** 101.06%

Hace referencia al nacimiento de nuevas formas organizativas para que los profesionales puedan trabajar con un alto grado de autoridad en relación a sí mismos y su equipo.

Nivel muy desarrollado.-

Posee un elevado sentido de autoridad y compromiso con la organización. Puede asumir retos y aprovecha las oportunidades de formar equipos que le acompañen estratégicamente en la consecución de objetivos. Ubica estratégicamente a las personas según su capacidad de cumplir las tareas. Está atento al aprendizaje continuo.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.83 **Porcentaje:** 97.54%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

Nivel desarrollado.-

Tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es imponente, ya que busca adaptar los argumentos para conseguir lo que quiere, aunque no siempre lo consigue. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.22 **Porcentaje:** 120.35%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado sabe perfectamente las potencialidades de cada uno de los miembros de su equipo y acorde a ello asigna las funciones y responsabilidades laborales y personales. Aprovecha del talento de cada colaborador para formar un equipo de muy alto nivel que pueda ofrecer un valor agregado. Hace un acompañamiento en desarrollo de competencias de su equipo y asume con ellos las consecuencias de los resultados.

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.92 **Porcentaje:** 98.88%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

Nivel desarrollado.-

Asigna responsabilidades según las capacidades que tiene cada integrante de su equipo, aprovecha de las mismas para mejorar la productividad. Hace acompañamiento.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.35 **Porcentaje:** 90.77%

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 desarrollado.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 75.10%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

Nivel desarrollado.-

Prevee las acciones en el caso de presentarse problemas o conflictos, cuenta con los instrumentos y recursos apropiados . Presenta propuestas para mejorar y evitar conflictos. Es muy hábil en dar solución a problemas cotidianos no tanto como para los circunstanciales. A veces, podría perder la calma.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.42 **Porcentaje:** 123.67%

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

Nivel muy desarrollado.-

Muestra un alto nivel de compromiso con la organización, conoce y practica la cultura, políticas, principios y valores de la empresa. Es un referente en cuanto a calidad de trabajo y cumplimiento para los demás. Se identifica tanto con la empresa que se apropia de sus logros y fracasos sintiéndolos como suyos.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.36 **Porcentaje:** 104.50%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene muy claros los principios y valores que rigen su vida, sobre todo en el campo laboral pone en práctica éstos principios. Cumple con los códigos de ética de su profesión que muchas veces se establecen bajo juramento. Sus compañeros lo admiran como profesional.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.97 **Porcentaje:** 99.65%

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.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.38 **Porcentaje:** 104.72%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

Nivel muy desarrollado.-

Cumple con su trabajo a cabalidad, con altos niveles de calidad incluso antes del tiempo establecido. Su sentido de responsabilidad está por encima de sus intereses personales. Realiza sus tareas con empeño y dedicación.
