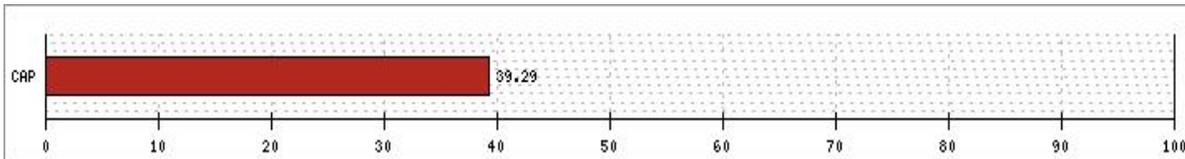


**DISEÑADOR DE INTERIORES (ENERO 2016)**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	41885673
Nombres :	HEIDYSHARON
Apellidos :	TAPIA
Dirección :	MZ O LOTE 9 URB. SAN FRANCISCO DE ASIS
Teléfono :	3497499
Celular :	992776427
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	DIBUJO TÉCNICO
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1983-03-20

### DISEÑADOR DE INTERIORES (ENERO 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

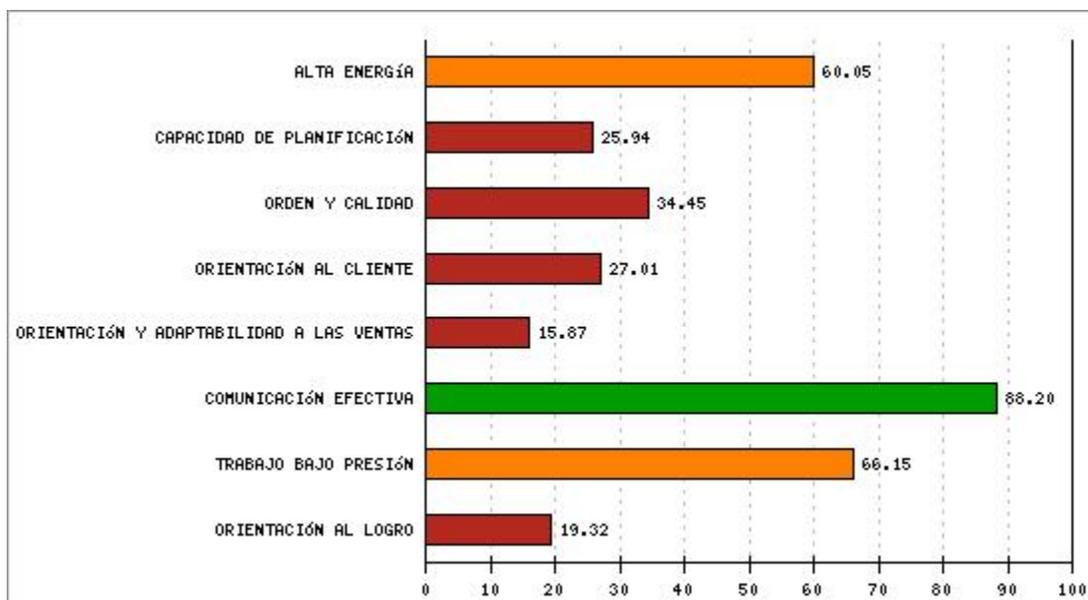
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.60	6.00
2 ADMINISTRATIVAS	1.94	6.50
3 COMERCIALES	1.50	7.00
4 COMUNICACIONALES	4.41	5.00
5 EMOCIONALES	3.97	6.00
6 LIDERAZGO	1.35	7.00

### DISEÑADOR DE INTERIORES (ENERO 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	3.60	6.00	60.05%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	1.82	7.00	25.94%
3 ORDEN Y CALIDAD	2.07	6.00	34.45%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.89	7.00	27.01%
5 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	1.11	7.00	15.87%
6 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.41	5.00	88.20%
7 TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.97	6.00	66.15%
8 ORIENTACIÓN AL LOGRO	1.35	7.00	19.32%



### DISEÑADOR DE INTERIORES (ENERO 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.60 **Porcentaje:** 60.05%

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 en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.82 **Porcentaje:** 25.94%

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 poco desarrollado

Tiene dificultad para administrar las actividades y poder tomar en cuenta todas las circunstancias que podrían beneficiar y perjudicar un proyecto. Podría pensar que las cosas puede resolverlas conforme se vayan presentando

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.07 **Porcentaje:** 34.45%

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 poco desarrollado.-

Parece no preocuparse por conocer las normas y procesos requeridos para su trabajo o área, y por lo tanto pocas veces los cumple con el orden y calidad deseado. Suele no hacer un seguimiento ni ir más allá de lo asignado. Esta persona suele ser impuntual y desorganizada en su trabajo. Sin embargo, esto no quiere decir que no sea efectiva.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.89 **Porcentaje:** 27.01%

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 comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

#### ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.11 **Porcentaje:** 15.87%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

#### **ORIENTADO AL SERVICIO**

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

#### **COMUNICACIÓN EFECTIVA**

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.41 **Porcentaje:** 88.20%

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.

#### **TRABAJO BAJO PRESIÓN**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.97 **Porcentaje:** 66.15%

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.

#### **ORIENTACIÓN AL LOGRO**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.35 **Porcentaje:** 19.32%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

##### **Nivel poco desarrollado.-**

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

---

