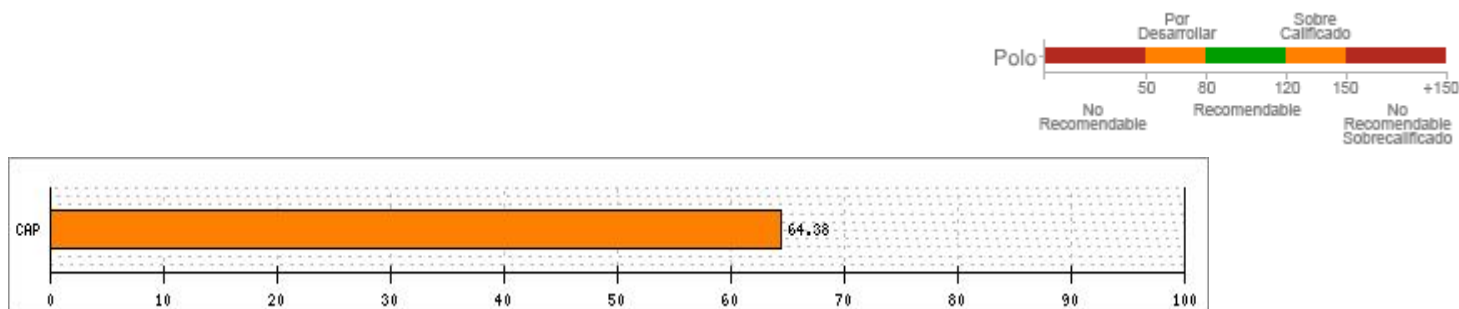


|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 41459805                 |
| Nombres :             | AIDA                     |
| Apellidos :           | MOLERO JARAMILLO         |
| Dirección :           |                          |
| Teléfono :            |                          |
| Celular :             |                          |
| Género :              | FEMENINO                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO            |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00               |



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.

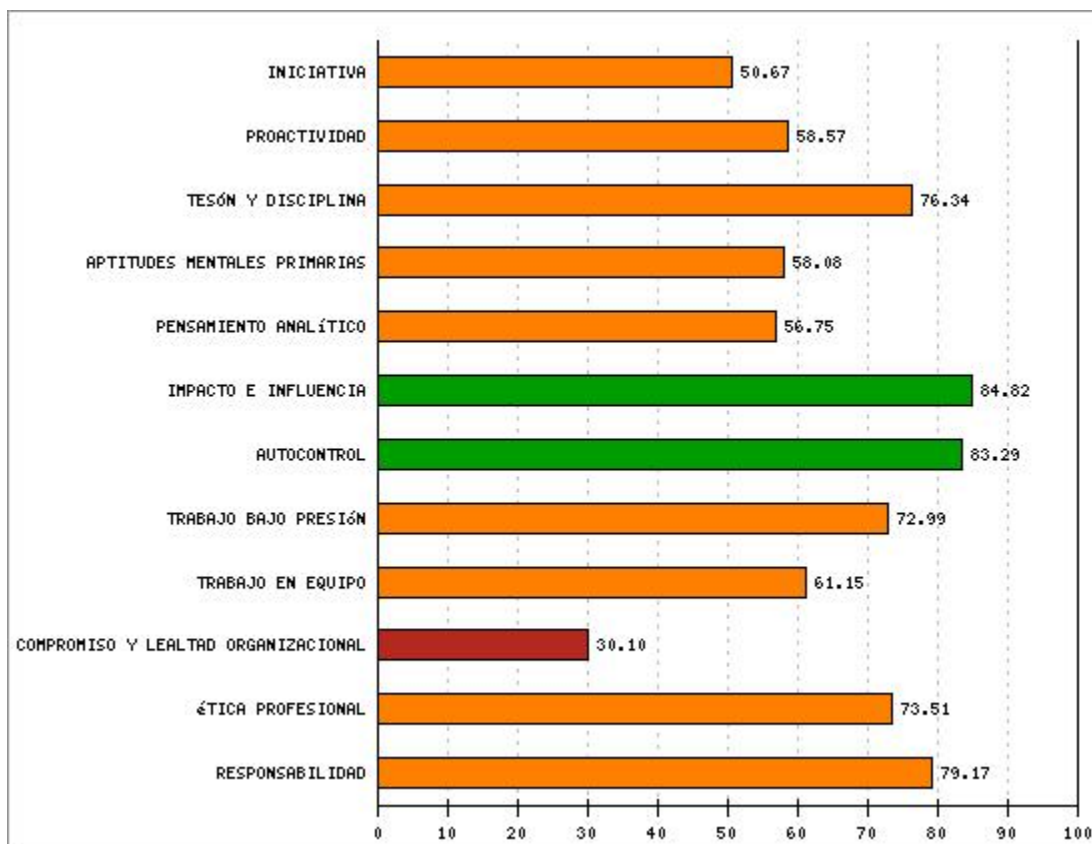
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 4.50           | 7.33            |
| 2 | COGNITIVAS       | 4.30           | 7.50            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 5.94           | 7.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 5.89           | 7.50            |
| 5 | RELACIONALES     | 4.89           | 8.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 6 VALORES | 4.97 | 8.33 |
|-----------|------|------|

|    | Competencia                         | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|-------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | INICIATIVA                          | 4.05              | 8.00               | 50.67%            |
| 2  | PROACTIVIDAD                        | 4.10              | 7.00               | 58.57%            |
| 3  | TESÓN Y DISCIPLINA                  | 5.34              | 7.00               | 76.34%            |
| 4  | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS        | 4.07              | 7.00               | 58.08%            |
| 5  | PENSAMIENTO ANALÍTICO               | 4.54              | 8.00               | 56.75%            |
| 6  | IMPACTO E INFLUENCIA                | 5.94              | 7.00               | 84.82%            |
| 7  | AUTOCONTROL                         | 6.66              | 8.00               | 83.29%            |
| 8  | TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 5.11              | 7.00               | 72.99%            |
| 9  | TRABAJO EN EQUIPO                   | 4.89              | 8.00               | 61.15%            |
| 10 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 2.71              | 9.00               | 30.10%            |
| 11 | ÉTICA PROFESIONAL                   | 5.88              | 8.00               | 73.51%            |
| 12 | RESPONSABILIDAD                     | 6.33              | 8.00               | 79.17%            |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.05 **Porcentaje:** 50.67%

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.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.10 **Porcentaje:** 58.57%

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 en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 76.34%

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.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.07 **Porcentaje:** 58.08%

**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.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

---

**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.54 Porcentaje: 56.75%**

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

**Nivel en desarrollo.-**

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

## IMPACTO E INFLUENCIA

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.94 Porcentaje: 84.82%**

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado utiliza bien sus habilidades verbales y su lenguaje corporal, de modo que frecuentemente capta la atención de su interlocutor, causando tal impacto que suele convencer a la otra persona de su exposición.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 6.66 Porcentaje: 83.29%**

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: 7.00 Valor Obtenido: 5.11 Porcentaje: 72.99%**

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.89 Porcentaje: 61.15%**

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:** 9.00 **Valor Obtenido:** 2.71 **Porcentaje:** 30.10%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.88 **Porcentaje:** 73.51%

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.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.33 **Porcentaje:** 79.17%

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

**Nivel desarrollado.-**

Trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su responsabilidad con su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.

---

