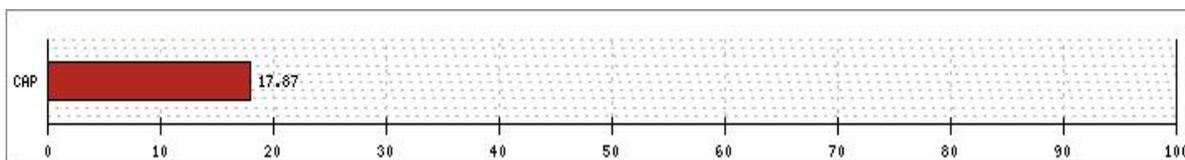


No. Identificación :	00011100
Nombres :	URIANA
Apellidos :	CASTILLO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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:

- 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 **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.

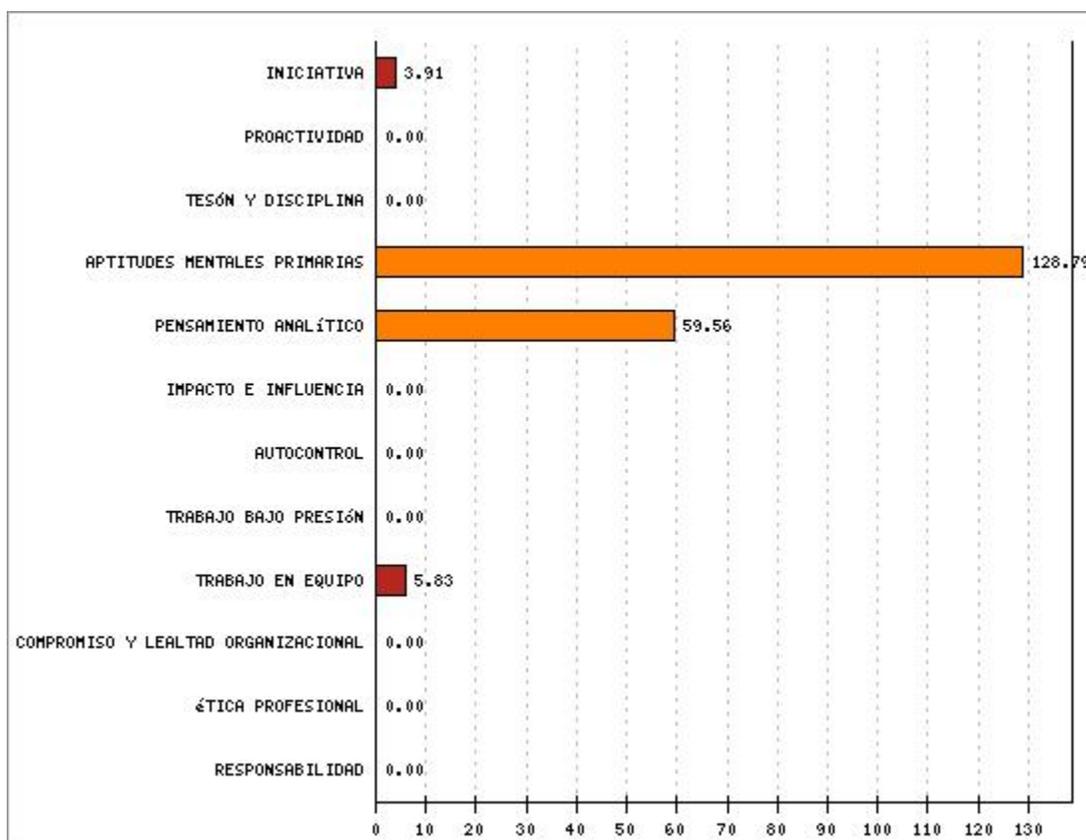
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	0.10	7.33
2 COGNITIVAS	6.89	7.50
3 COMUNICACIONALES	0.00	7.00
4 EMOCIONALES	0.00	7.50
5 RELACIONALES	0.47	8.00
6 VALORES	0.00	8.33

## EVALUACION DE EJECUTIVOS I ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	0.31	8.00	3.91%
2	PROACTIVIDAD	0.00	7.00	0.00%
3	TESÓN Y DISCIPLINA	0.00	7.00	0.00%
4	APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	9.02	7.00	128.79%
5	PENSAMIENTO ANALÍTICO	4.76	8.00	59.56%
6	IMPACTO E INFLUENCIA	0.00	7.00	0.00%
7	AUTOCONTROL	0.00	8.00	0.00%
8	TRABAJO BAJO PRESIÓN	0.00	7.00	0.00%
9	TRABAJO EN EQUIPO	0.47	8.00	5.83%
10	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	0.00	9.00	0.00%
11	ÉTICA PROFESIONAL	0.00	8.00	0.00%
12	RESPONSABILIDAD	0.00	8.00	0.00%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.31 **Porcentaje:** 3.91%

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 poco desarrollado.-

Enfrenta los problemas solo si se ve obligado a hacerlo. No se interesa por dar un aporte para una situación nueva o compleja. Sigue la corriente del equipo y casi nunca es el primero en actuar.

#### PROACTIVIDAD

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

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.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

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

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

##### Nivel poco desarrollado.-

Muestra baja capacidad para enfocarse en los detalles y llevar sus proyectos a su conclusión. Se da por vencido con facilidad y es poco auto-disciplinado

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 9.02 **Porcentaje:** 128.79%

**Nivel Alto:** El evaluado tiene un potencial muy alto para la comprensión de frases, razonamiento verbal, orientación espacial, y habilidad matemática, se lo recomienda para toda actividad de este tipo. Así mismo, posee un alto potencial de razonamiento lógico, presenta facilidad para razonar desde el aprendizaje práctico y experimental. La apreciación de entendimiento de una actividad a otra no le resulta dificultoso, tiene capacidad para argumentar con conocimientos válidos lo ya conocido y posee también un alto interés de investigación para enriquecer sus conocimientos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 59.56%

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:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado, muestra un bajo nivel de persuasión, su presencia y forma de hablar carecen de la capacidad de convencer a su interlocutor, es poco influyente sobre los demás.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

### Nivel poco desarrollado.-

Pierde el control con facilidad, por tanto le conviene evitar situaciones difíciles que puedan provocar o desencadenar en episodios emocionales intensos.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

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

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

### Nivel poco desarrollado.-

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.47 **Porcentaje:** 5.83%

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:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

### Nivel poco desarrollado.-

Tiene que referirse a códigos o expertos para saber cómo actuar, aunque no siempre lo logra porque tiene normas éticas poco convencionales.

## RESPONSABILIDAD

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Cumple el trabajo solo si es supervisado o hay una advertencia. Le falta calidad en los resultados y no se interesa por mejorar.

---

