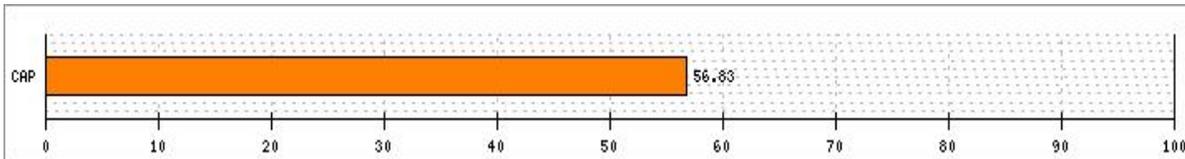


No. Identificación :	41670690
Nombres :	MARIA ELENA
Apellidos :	LUQUE MAMANI
Dirección :	JR. BOLIVAR MZ J LT 11 URB NESTOR CACERES VELASQUEZ
Teléfono :	
Celular :	951160800
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1982-11-24



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.

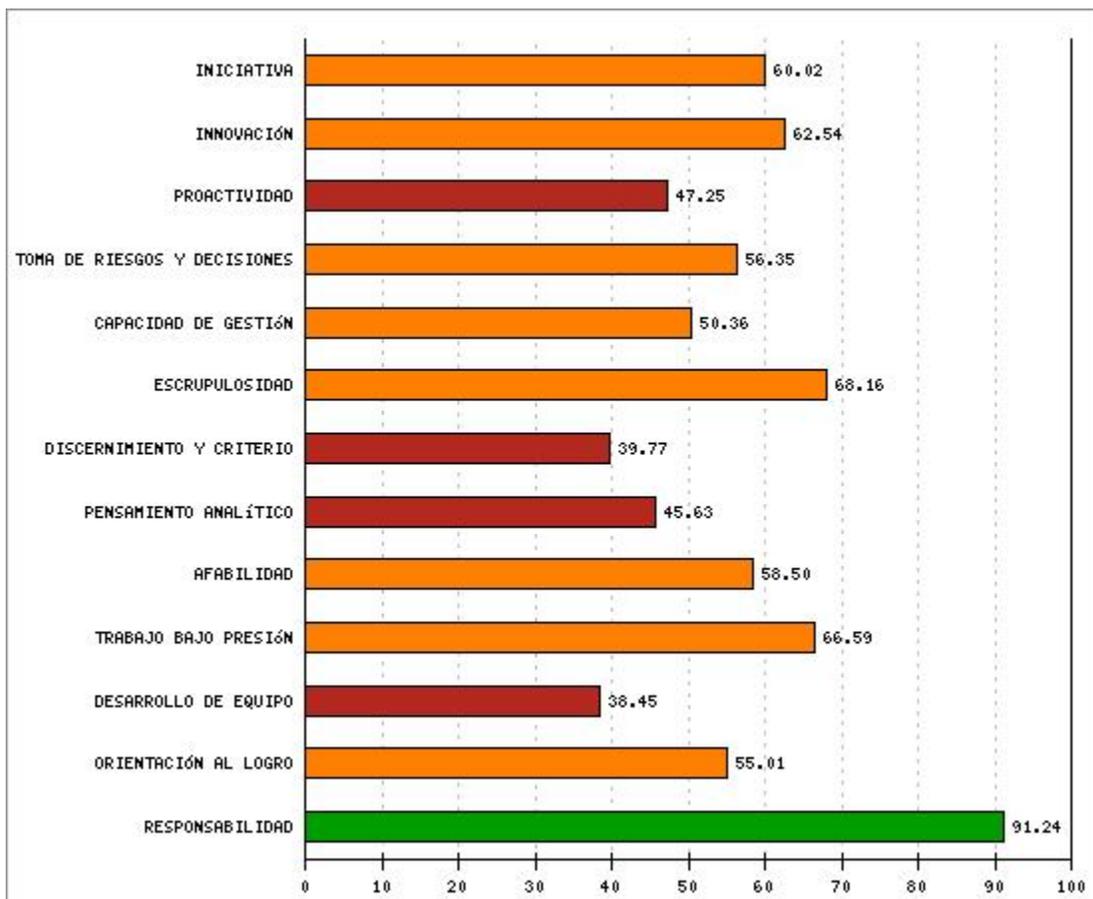
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	4.37	7.75
2 ADMINISTRATIVAS	4.74	8.00
3 COGNITIVAS	3.42	8.00
4 EMOCIONALES	5.00	8.00
5 LIDERAZGO	3.46	7.50



	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	4.20	7.00	60.02%
2	INNOVACIÓN	5.00	8.00	62.54%
3	PROACTIVIDAD	3.78	8.00	47.25%
4	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	4.51	8.00	56.35%
5	CAPACIDAD DE GESTIÓN	4.03	8.00	50.36%
6	ESCRUPULOSIDAD	5.45	8.00	68.16%
7	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	3.18	8.00	39.77%
8	PENSAMIENTO ANALÍTICO	3.65	8.00	45.63%
9	AFABILIDAD	4.68	8.00	58.50%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.33	8.00	66.59%
11	DESARROLLO DE EQUIPO	3.08	8.00	38.45%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.85	7.00	55.01%
13	RESPONSABILIDAD	7.30	8.00	91.24%





#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 60.02%

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.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 62.54% --

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.78 **Porcentaje:** 47.25%

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.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 56.35%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra dificultad para afianzarse y tomar decisiones para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican mucho riesgo.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.03 **Porcentaje:** 50.36%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce algunas de las potencialidades que posee, y es capaz de gestionar parcialmente sus actividades y logra, en ocasiones, que los demás le colaboren. Necesita de algún estímulo externo que lo aliente a actuar. Podría dejar trabajos sin concluir.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 68.16%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

**Nivel desarrollado.-**

Se apega al cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas, invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta no descuidar el resto de actividades. Procura ser bien organizado y disciplinado y prudente en sus actuaciones.

## DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.18 **Porcentaje:** 39.77%

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.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.65 **Porcentaje:** 45.63%

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.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.68 **Porcentaje:** 58.50%

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.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 66.59%

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.

## DESARROLLO DE EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.08 **Porcentaje:** 38.45%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría tener dificultad en encaminar a su equipo de trabajo hacia la consecución de objetivos estratégicos. Conoce parte de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa de la manera necesaria.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.85 **Porcentaje:** 55.01%

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 en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.30 **Porcentaje:** 91.24%

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.

---

