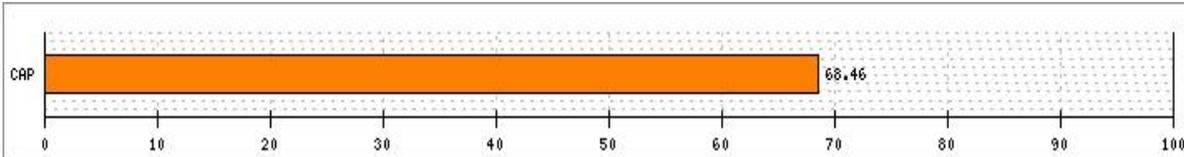


No. Identificación :	42015317
Nombres :	REGINA ESPERANZA
Apellidos :	MITA MADARIAGA
Dirección :	JR. MANUEL PARDO S/N
Teléfono :	
Celular :	950444424
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1982-11-07



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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.

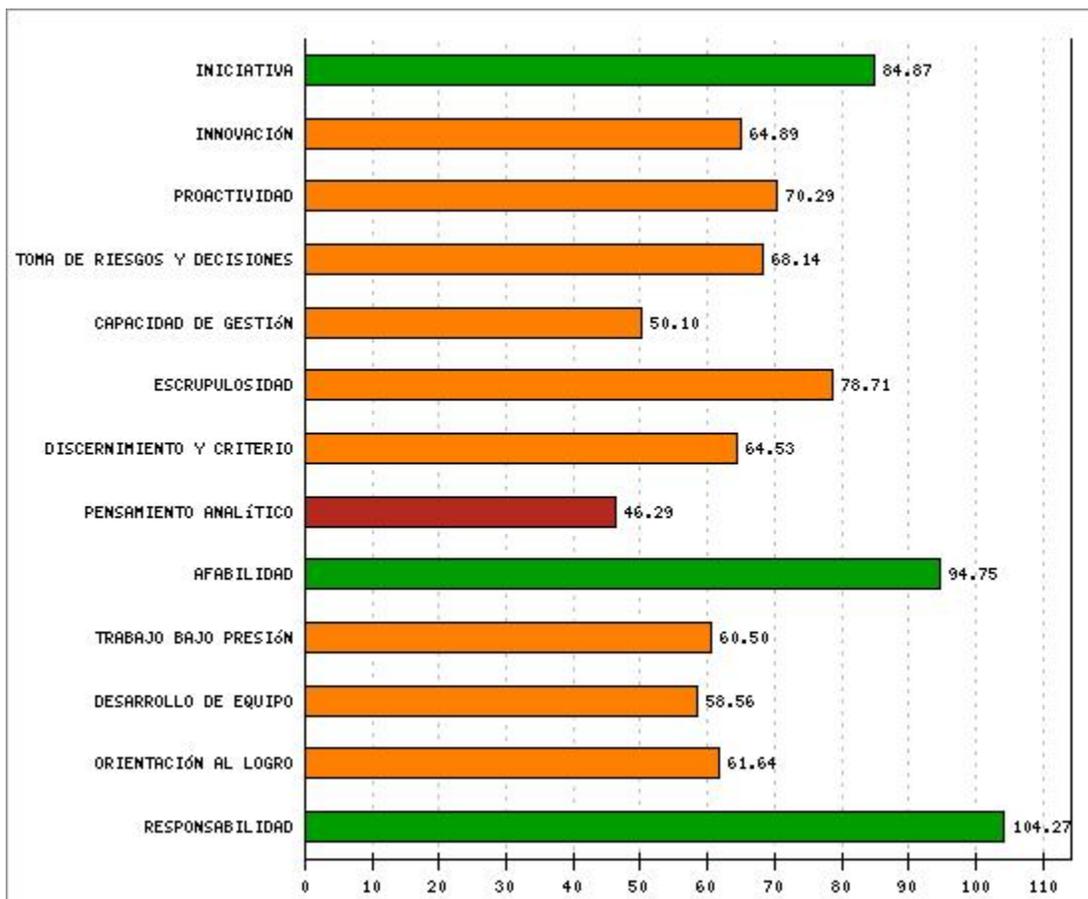
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	5.55	7.75
2 ADMINISTRATIVAS	5.15	8.00
3 COGNITIVAS	4.43	8.00
4 EMOCIONALES	6.21	8.00
5 LIDERAZGO	4.50	7.50



	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	5.94	7.00	84.87%
2	INNOVACIÓN	5.19	8.00	64.89%
3	PROACTIVIDAD	5.62	8.00	70.29%
4	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.45	8.00	68.14%
5	CAPACIDAD DE GESTIÓN	4.01	8.00	50.10%
6	ESCRUPULOSIDAD	6.30	8.00	78.71%
7	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	5.16	8.00	64.53%
8	PENSAMIENTO ANALÍTICO	3.70	8.00	46.29%
9	AFABILIDAD	7.58	8.00	94.75%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.84	8.00	60.50%
11	DESARROLLO DE EQUIPO	4.68	8.00	58.56%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.31	7.00	61.64%
13	RESPONSABILIDAD	8.34	8.00	104.27%





#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 84.87%

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 desarrollado.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.19 **Porcentaje:** 64.89%

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

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.62 **Porcentaje:** 70.29%

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 desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 68.14%

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 GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.01 **Porcentaje:** 50.10%

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:** 6.30 **Porcentaje:** 78.71%

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:** 5.16 **Porcentaje:** 64.53%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado conoce muy bien a los clientes externos e internos de su empresa y reconoce entre ellos los "poderes de influencia", de modo que puede identificar a quienes toman decisiones; con ello, puede discernir argumentadamente al momento de dar un juicio de valor. Aunque no siempre puede prever situaciones futuras que beneficien a unos o perjudiquen a otros.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.70 **Porcentaje:** 46.29%

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:** 7.58 **Porcentaje:** 94.75%

Es demostrar amabilidad, simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

**Nivel muy desarrollado.-**

Es atento, cuidadoso en los detalles y busca que la gente en general se sienta bien y cómoda. Son personas por lo general amables y cordiales con los demás. Saben socializar con quienes se encuentran en su entorno.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.84 **Porcentaje:** 60.50%

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.

## DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.68 **Porcentaje:** 58.56%

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:** 4.31 **Porcentaje:** 61.64%

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:** 8.34 **Porcentaje:** 104.27%

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.

---

