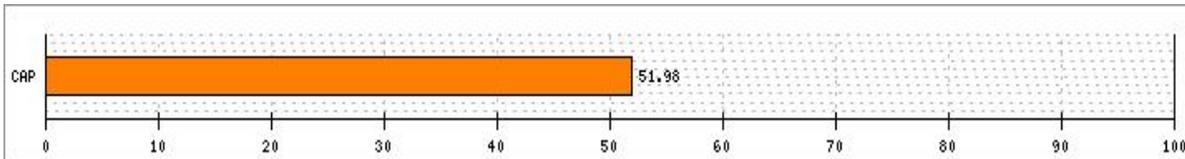


No. Identificación :	45292256
Nombres :	KARINA ANTONIETA
Apellidos :	BARTOLO DIAZ,
Dirección :	ASOC.MICAELA BASTIDAS MZ E LT.08 PUENTE PIEDRA
Teléfono :	5274223
Celular :	931082895
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1988-09-13



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:**

- 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 **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

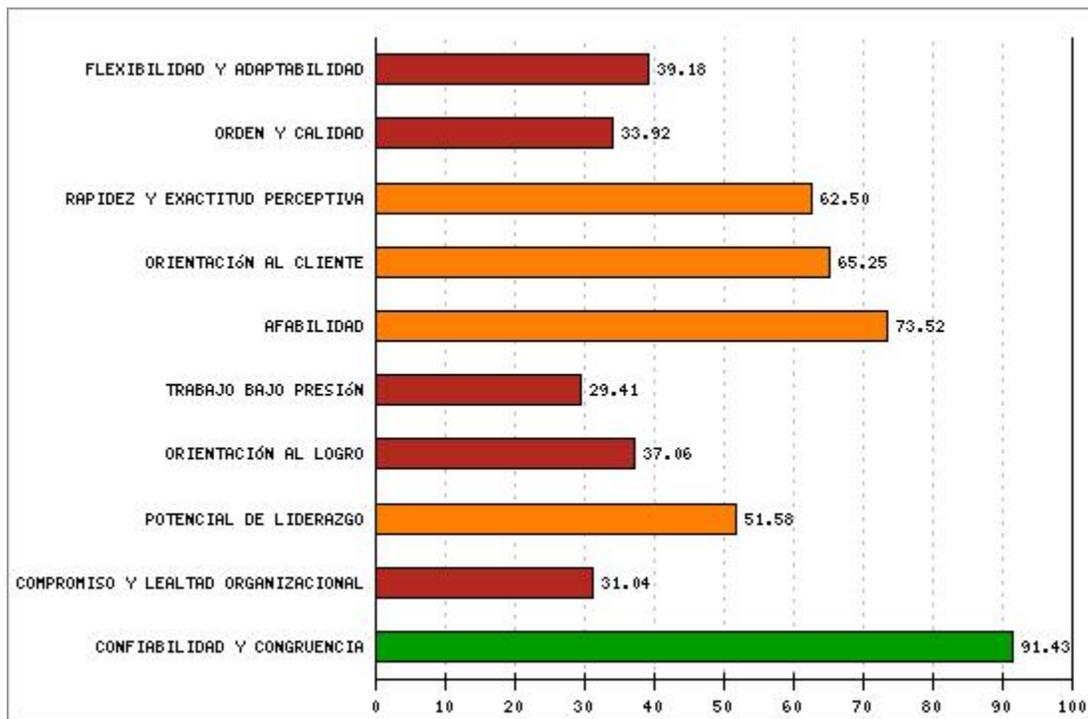
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.74	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	2.37	7.00
3	COGNITIVAS	5.00	8.00
4	COMERCIALES	5.22	8.00
5	EMOCIONALES	3.60	7.00

---

6 LIDERAZGO	3.55	8.00
7 VALORES	4.29	7.00

---

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	2.74	7.00	39.18%
2 ORDEN Y CALIDAD	2.37	7.00	33.92%
3 RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	5.00	8.00	62.50%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.22	8.00	65.25%
5 AFABILIDAD	5.15	7.00	73.52%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.06	7.00	29.41%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.97	8.00	37.06%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.13	8.00	51.58%
9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	2.17	7.00	31.04%
10 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	6.40	7.00	91.43%



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.74 **Porcentaje:** 39.18%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.37 **Porcentaje:** 33.92%

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.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 62.50%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

##### Nivel en desarrollo.-

Está dentro del rango regular de agilidad y rapidez perceptiva en sus actividades diarias. En ocasiones, podría responder con lentitud en un trabajo de mucha presión y puede cometer errores.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.22 **Porcentaje:** 65.25%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### AFABILIDAD

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.15 **Porcentaje:** 73.52%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. Suele ser cortés y cordial. Excepcionalmente, puede mostrarse poco amable.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.06 **Porcentaje:** 29.41%

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.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.97 **Porcentaje:** 37.06%

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.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.13 **Porcentaje:** 51.58%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.17 **Porcentaje:** 31.04%

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.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 91.43%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel desarrollado.-**

Procura ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe algo de congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad en cada aspecto de su comportamiento.

---

