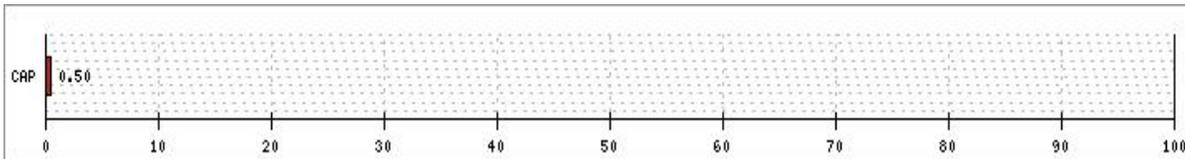


No. Identificación :	47104966
Nombres :	SOSA MOGOLLÓN
Apellidos :	GABRIELA DEL PILAR
Dirección :	JOSE OLAYA MZ U LOTE 20
Teléfono :	323106
Celular :	969146540
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1992-06-23



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.

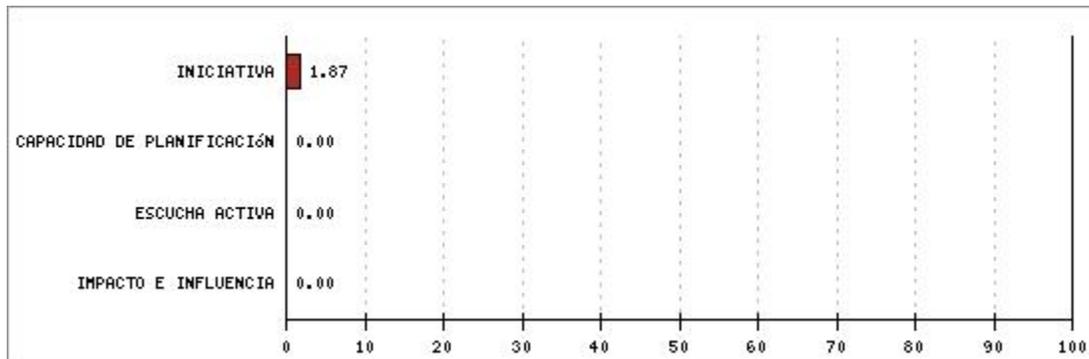
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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	0.13	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	0.00	7.00
3 COMUNICACIONALES	0.00	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	0.13	7.00	1.87%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	0.00	7.00	0.00%
3 ESCUCHA ACTIVA	0.00	7.00	0.00%
4 IMPACTO E INFLUENCIA	0.00	7.00	0.00%



INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.13 Porcentaje: 1.87%

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 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.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

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

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel poco desarrollado

Tiene dificultad para administrar las actividades y poder tomar en cuenta todas las circunstancias que podrían beneficiar y perjudicar un proyecto. Podría pensar que las cosas puede resolverlas conforme se vayan presentando

ESCUCHA ACTIVA

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

Interpretar y escuchar lo que otra persona está diciendo y hacerle preguntas adecuadas

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poca capacidad de escuchar a los demás, le cuesta prestar atención e interés al tema de conversación de su interlocutor. La falta de la habilidad de escucha activa, le resta potencialidad para el manejo de personas, ya que tiene escasa aptitud de relaciones interpersonales.

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.

