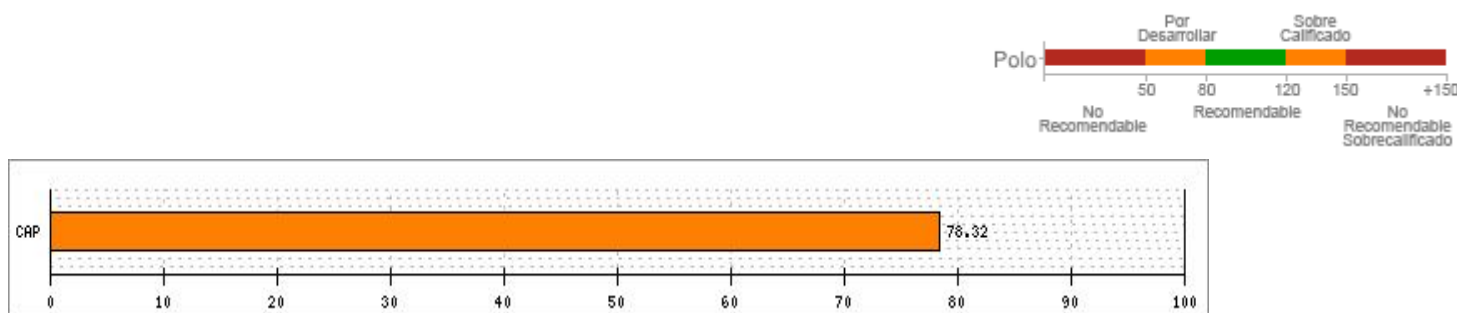


|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación :  | 45351519       |
| Nombres :             | JOHNSON        |
| Apellidos :           | FUENTES GARCIA |
| Dirección :           |                |
| Teléfono :            |                |
| Celular :             |                |
| Género :              | MASCULINO      |
| Estado Civil :        | CASADO         |
| Area de Estudio :     | GENERAL        |
| Escolaridad :         | GENERAL        |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00     |





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.

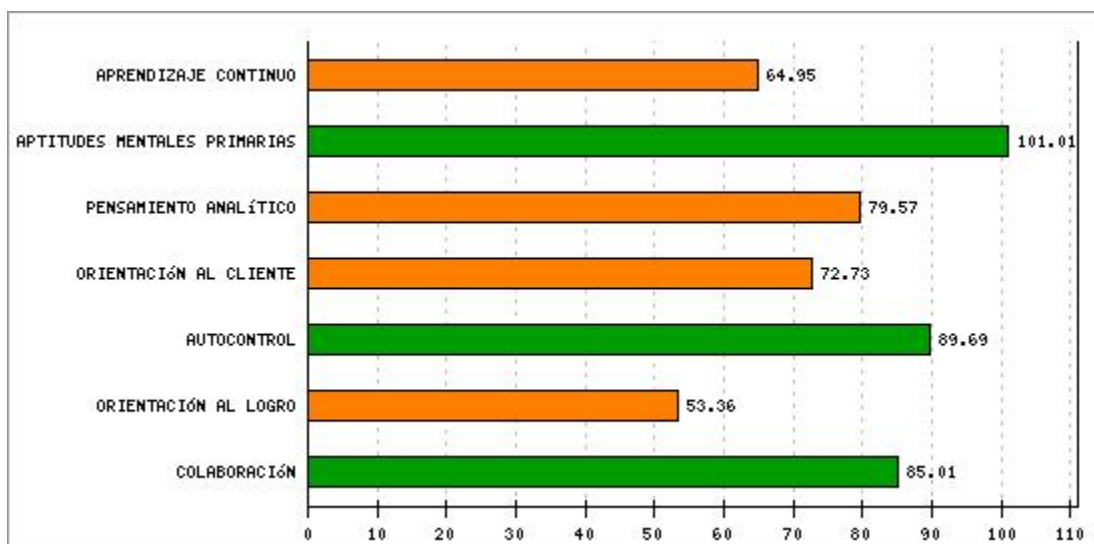
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 | COGNITIVAS   | 5.73           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES  | 5.82           | 8.00            |
| 3 | EMOCIONALES  | 6.28           | 7.00            |
| 4 | LIDERAZGO    | 4.27           | 8.00            |
| 5 | RELACIONALES | 5.95           | 7.00            |

|   | Competencia                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | APRENDIZAJE CONTINUO         | 4.55              | 7.00               | 64.95%            |
| 2 | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS | 7.07              | 7.00               | 101.01%           |
| 3 | PENSAMIENTO ANALÍTICO        | 5.57              | 7.00               | 79.57%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE       | 5.82              | 8.00               | 72.73%            |
| 5 | AUTOCONTROL                  | 6.28              | 7.00               | 89.69%            |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO         | 4.27              | 8.00               | 53.36%            |
| 7 | COLABORACIÓN                 | 5.95              | 7.00               | 85.01%            |



#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 64.95%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades, pero sin la iniciativa deseada. Se le puede dificultar implementar nuevos cambios en cómo hacer las cosas.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.07 **Porcentaje:** 101.01%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para arpendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.57 **Porcentaje:** 79.57%

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 desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 72.73%

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.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 89.69%

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

##### Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional. Intenta mantener la compostura y la imagen.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.27 **Porcentaje:** 53.36%

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.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.95 **Porcentaje:** 85.01%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

**Nivel desarrollado.-**

Es un buen referente para los demás ya que se encuentra presto a colaborar, alienta a sus compañeros a cumplir con sus tareas con responsabilidad y les ofrece ayuda si es necesario. A veces, le puede faltar algo de iniciativa cuando alguien necesita apoyo y no lo dice.

---

