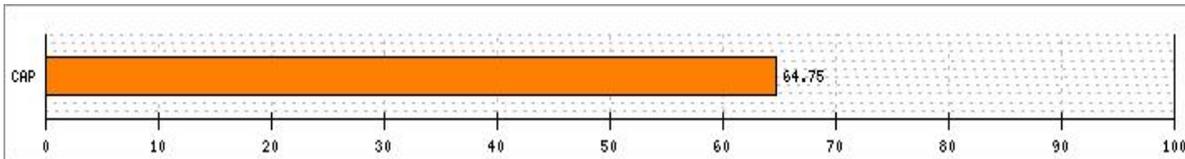


No. Identificación :	43071094
Nombres :	CAROLINA GRACIELA
Apellidos :	SANTANDER LOLI
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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.

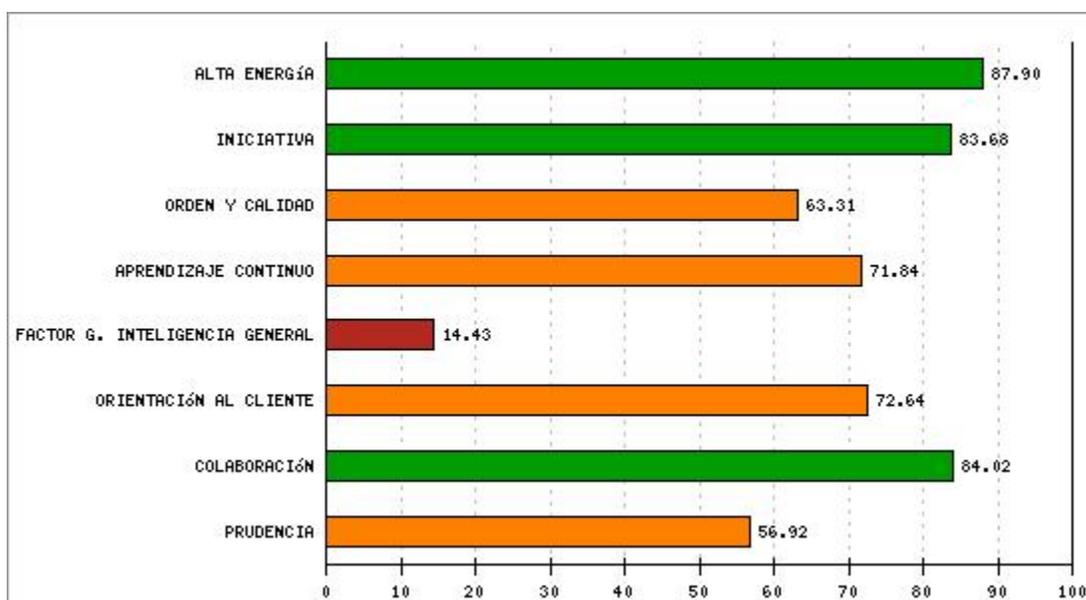
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	6.01	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	3.80	6.00
3 COGNITIVAS	3.02	7.00
4 COMERCIALES	5.08	7.00

AUX.RETENC.COACT. OF.PRINC MAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	6.15	7.00	87.90%
2 INICIATIVA	5.86	7.00	83.68%
3 ORDEN Y CALIDAD	3.80	6.00	63.31%
4 APRENDIZAJE CONTINUO	5.03	7.00	71.84%
5 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	1.01	7.00	14.43%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.08	7.00	72.64%
7 COLABORACIÓN	5.88	7.00	84.02%
8 PRUDENCIA	3.98	7.00	56.92%



ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.15 **Porcentaje:** 87.90%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Nivel desarrollado.-

Procura mantener un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, le gusta sobresalir en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.86 **Porcentaje:** 83.68%

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.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.80 **Porcentaje:** 63.31%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.03 **Porcentaje:** 71.84%

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

Nivel desarrollado.-

Le gusta adquirir conocimientos, tiene una permanente preocupación por aprender y actualizarse en temas que sean útiles para la empresa. Está en búsqueda de información aunque le hace falta buscarla un poco más.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.01 **Porcentaje:** 14.43%

Nivel Bajo: El candidato evaluado está por debajo de la media poblacional, se recomienda que la solución de problemas la haga con apoyo de un Jefe o Superior.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.08 **Porcentaje:** 72.64%

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.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.88 **Porcentaje:** 84.02%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares. 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.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.98 **Porcentaje:** 56.92%

Nivel Bajo: El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.
