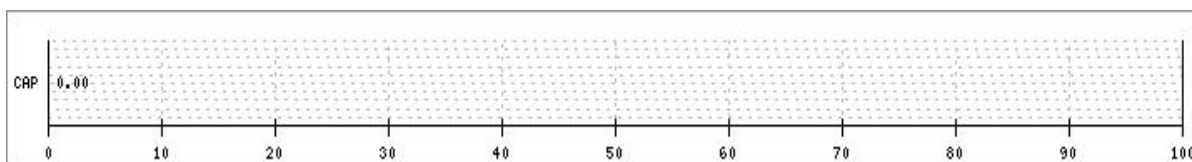


|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| No. Identificación :  | 44746549           |
| Nombres :             | SHEILA KATHERINE   |
| Apellidos :           | MATALLANA MARTINEZ |
| Dirección :           |                    |
| Teléfono :            |                    |
| Celular :             |                    |
| Género :              | --                 |
| Estado Civil :        | --                 |
| Área de Estudio :     | XXXX               |
| Escolaridad :         | XXXX               |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00         |



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.

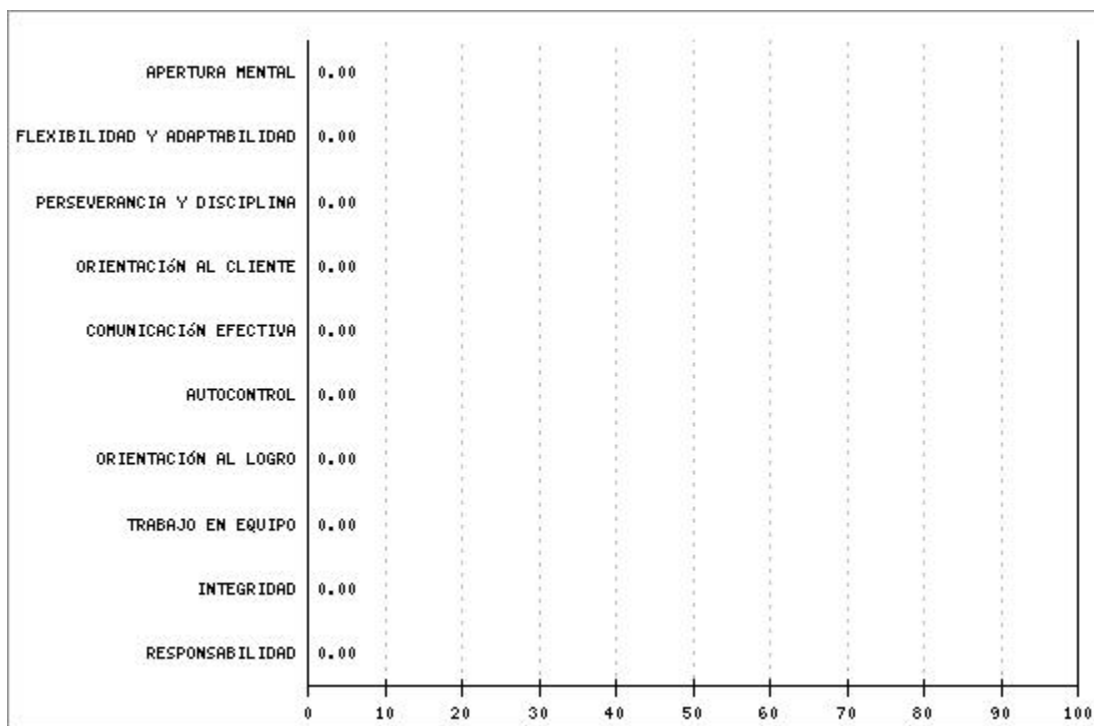
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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    | 0.00           | 7.67            |
| 2 | COMERCIALES      | 0.00           | 8.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 0.00           | 8.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 0.00           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 0.00           | 8.00            |
| 6 | RELACIONALES     | 0.00           | 7.00            |
| 7 | VALORES          | 0.00           | 7.50            |

|    | Competencia                  | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | APERTURA MENTAL              | 0.00           | 7.00            | 0.00%          |
| 2  | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 3  | PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA   | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 4  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE       | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 5  | COMUNICACIÓN EFECTIVA        | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 6  | AUTOCONTROL                  | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 7  | ORIENTACIÓN AL LOGRO         | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 8  | TRABAJO EN EQUIPO            | 0.00           | 7.00            | 0.00%          |
| 9  | INTEGRIDAD                   | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 10 | RESPONSABILIDAD              | 0.00           | 7.00            | 0.00%          |



#### APERTURA MENTAL

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

Capacidad de aceptar otros puntos de vista, creencias o comportamientos y si es preciso modificarlos para sí mismo para una mejor adaptación a la realidad.

**Nivel poco desarrollado.-**

Es una persona que retrae su acción sobre sí misma. Puede tener problemas para escuchar a las demás personas y posiblemente no muestre interés en la opinión de la gente. Le gusta hacer las cosas que él propone y no muestra mucho interés en ampliar su conocimiento o cultura. Le cuesta trabajo analizar diferentes alternativas a la suya, antes de tomar una decisión por lo que es importante asegurarse de que tenga el conocimiento y la experiencia adecuadas para poder decidir.

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra resistencia al cambio, le falta interés e iniciativa. No plantea propuestas ni instrumentación para adaptarse. Se le dificulta ser flexible y tener una mente abierta.

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

**Nivel poco desarrollado.-**

Intenta alcanzar las metas propuestas pero le falta voluntad y constancia. Se desmotiva ante las dificultades y puede abandonar su tarea en el camino.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Pierde el control con facilidad, por tanto le conviene evitar situaciones difíciles que puedan provocar o desencadenar en episodios emocionales intensos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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 poco desarrollado.-**

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

## TRABAJO EN EQUIPO

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

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel poco desarrollado.-**

Capacidad para ser abierto y honesto en muchas situaciones de trabajo. A veces, no le gusta seguir las reglas.

## RESPONSABILIDAD

---

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

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel poco desarrollado.-**

Cumple el trabajo solo si es supervisado o hay una advertencia. Le falta calidad en los resultados y no se interesa por mejorar.

---

