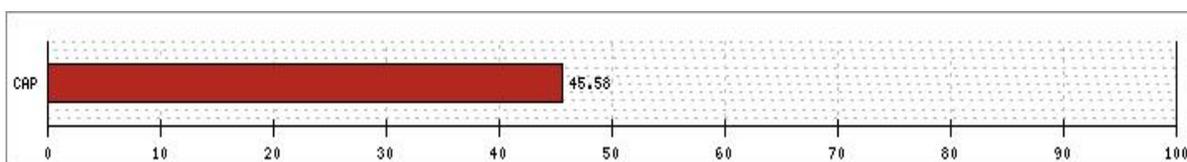


No. Identificación :	70789289
Nombres :	DEYSE
Apellidos :	CAMARGO GASPAR
Dirección :	SUCRE
Teléfono :	
Celular :	931208114
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TÉCNICOS INTERNET
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1992-03-12



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:

- 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 **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.

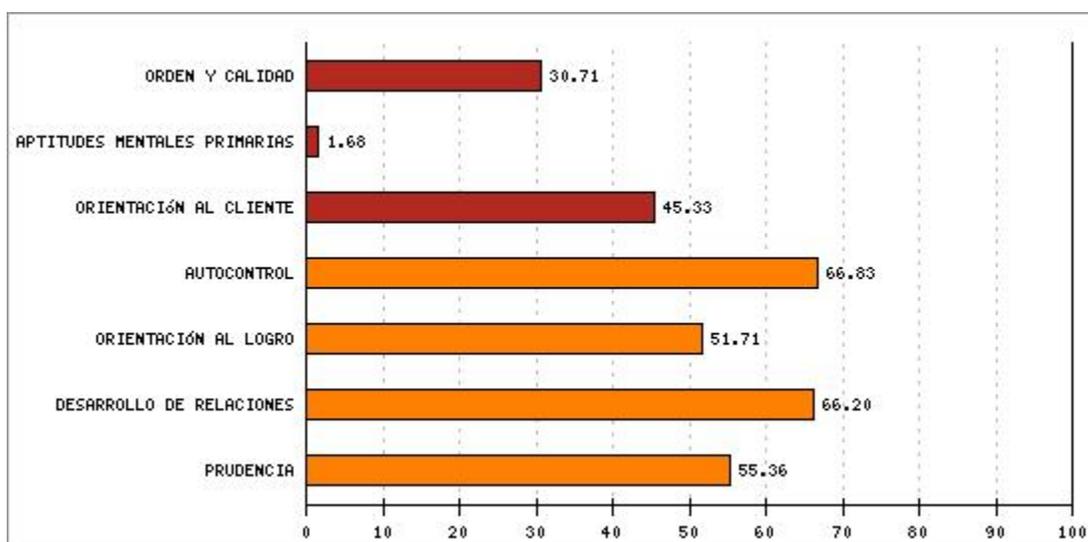
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	2.15	7.00
2 COGNITIVAS	0.10	6.00
3 COMERCIALES	3.17	7.00
4 EMOCIONALES	4.68	7.00
5 LIDERAZGO	3.62	7.00
6 RELACIONALES	4.25	7.00

AUX NEG. QUEROBAMBA JUL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	2.15	7.00	30.71%
2 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	0.10	6.00	1.68%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.17	7.00	45.33%
4 AUTOCONTROL	4.68	7.00	66.83%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.62	7.00	51.71%
6 DESARROLLO DE RELACIONES	4.63	7.00	66.20%
7 PRUDENCIA	3.88	7.00	55.36%



ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.15 **Porcentaje:** 30.71%

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.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.10 **Porcentaje:** 1.68% --

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.17 **Porcentaje:** 45.33%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.68 **Porcentaje:** 66.83%

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

Nivel en desarrollo.-

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impluso. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.62 **Porcentaje:** 51.71%

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.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 66.20%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.88 **Porcentaje:** 55.36%

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.
