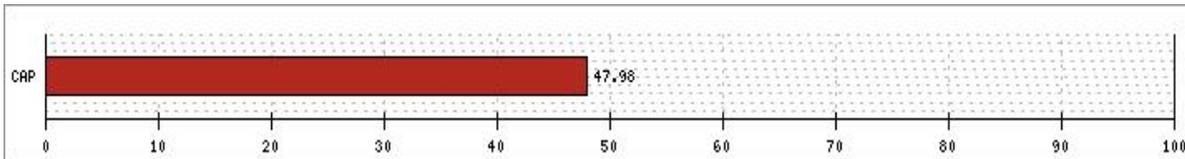


| | |
|-----------------------|-----------------------------|
| No. Identificación : | 162095196 |
| Nombres : | DANIELA |
| Apellidos : | CARDOEN |
| Dirección : | SIMON BOLIVAR 5620 DEPTO 26 |
| Teléfono : | |
| Celular : | 90899430 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | BELLAS ARTES |
| Escolaridad : | TERCEARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1986-06-02 |



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.

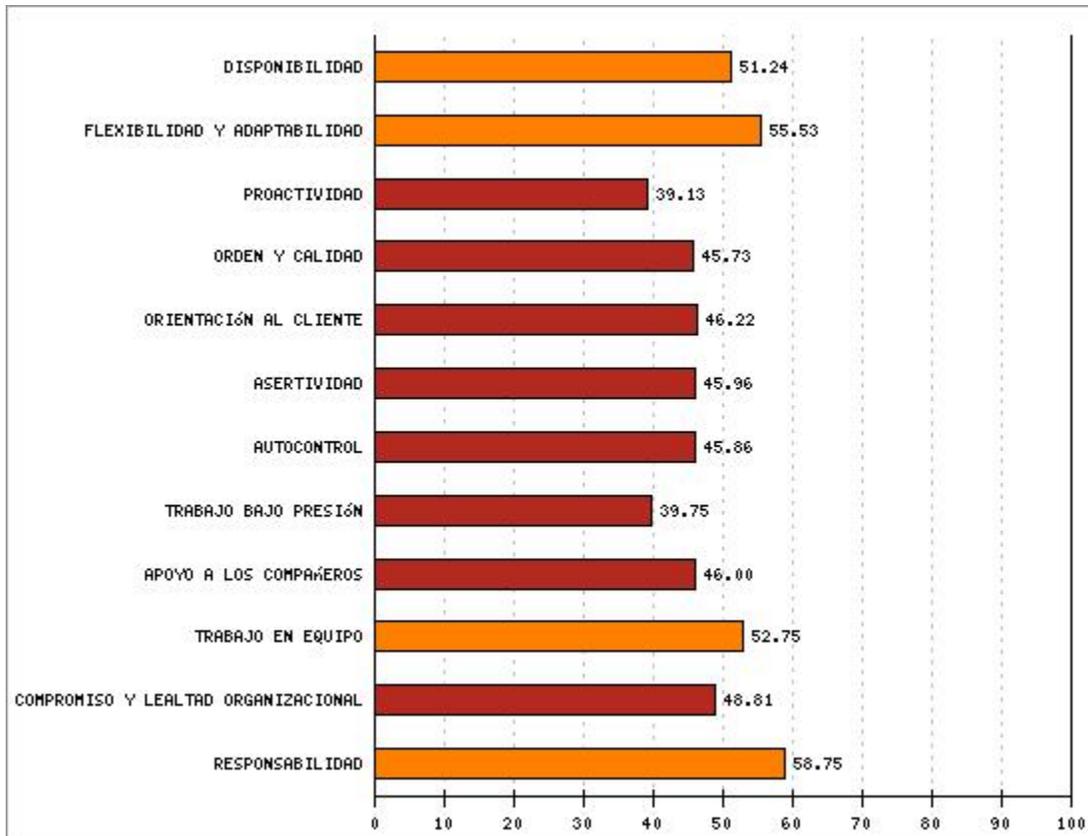
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES | 4.86 | 10.00 |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 4.57 | 10.00 |
| 3 COMERCIALES | 4.62 | 10.00 |
| 4 COMUNICACIONALES | 4.60 | 10.00 |
| 5 EMOCIONALES | 4.28 | 10.00 |
| 6 RELACIONALES | 4.94 | 10.00 |
| 7 VALORES | 5.38 | 10.00 |

VISUAL TIENDAS NEW MAN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 DISPONIBILIDAD | 5.12 | 10.00 | 51.24% |
| 2 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 5.55 | 10.00 | 55.53% |
| 3 PROACTIVIDAD | 3.91 | 10.00 | 39.13% |
| 4 ORDEN Y CALIDAD | 4.57 | 10.00 | 45.73% |
| 5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 4.62 | 10.00 | 46.22% |
| 6 ASERTIVIDAD | 4.60 | 10.00 | 45.96% |
| 7 AUTOCONTROL | 4.59 | 10.00 | 45.86% |
| 8 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 3.98 | 10.00 | 39.75% |
| 9 APOYO A LOS COMPAÑEROS | 4.60 | 10.00 | 46.00% |
| 10 TRABAJO EN EQUIPO | 5.28 | 10.00 | 52.75% |
| 11 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 4.88 | 10.00 | 48.81% |
| 12 RESPONSABILIDAD | 5.87 | 10.00 | 58.75% |



DISPONIBILIDAD

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.12 **Porcentaje:** 51.24%

Supone tanto la predisposición como la capacidad para asumir diferentes desafíos profesionales.

Nivel desarrollado.-

El evaluado suele encontrar un desafío en cada oportunidad de hacer algo diferente. Asume nuevos retos y tiene la voluntad de conseguirlos a pesar de mostrar cierto temor.

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.55 **Porcentaje:** 55.53%

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

Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 3.91 **Porcentaje:** 39.13%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 45.73%

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.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 4.62 **Porcentaje:** 46.22%

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.

ASERTIVIDAD

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 45.96%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos de una forma consciente, congruente, directa, firme y equilibrada.

Nivel en desarrollo.-

Tiende hacia la conducta no asertiva. En ocasiones se le dificulta decir "no" y puede mostrarse un poco incómodo cuando tenga que dar feed back.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 4.59 **Porcentaje:** 45.86%

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 impulsivo. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 3.98 **Porcentaje:** 39.75%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

APOYO A LOS COMPAÑEROS

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 46.00%

Hace referencia a la capacidad de confiar y a la de ayudar a los demás en cualquier aspecto laboral e incluso personal

Nivel en desarrollo.-

Muestra algo de recelo en compartir su experiencia y no siempre participa activamente en el trabajo o motiva a otros que lo hagan. Si se lo propone podría apoyar a sus compañeros en actividades ajenas a su gestión laboral.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.28 **Porcentaje:** 52.75%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 4.88 **Porcentaje:** 48.81%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.87 **Porcentaje:** 58.75%

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

Nivel desarrollado.-

Trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su responsabilidad con su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.
