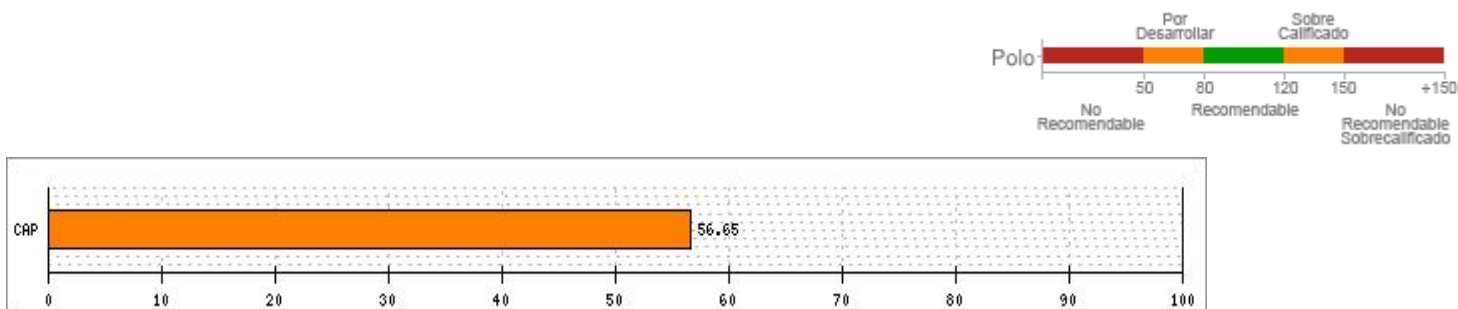


|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación :  | 41384510       |
| Nombres :             | SARA CATHERINE |
| Apellidos :           | YOVERA ZAPATA  |
| Dirección :           |                |
| Teléfono :            |                |
| 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 **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:

- 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 **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.

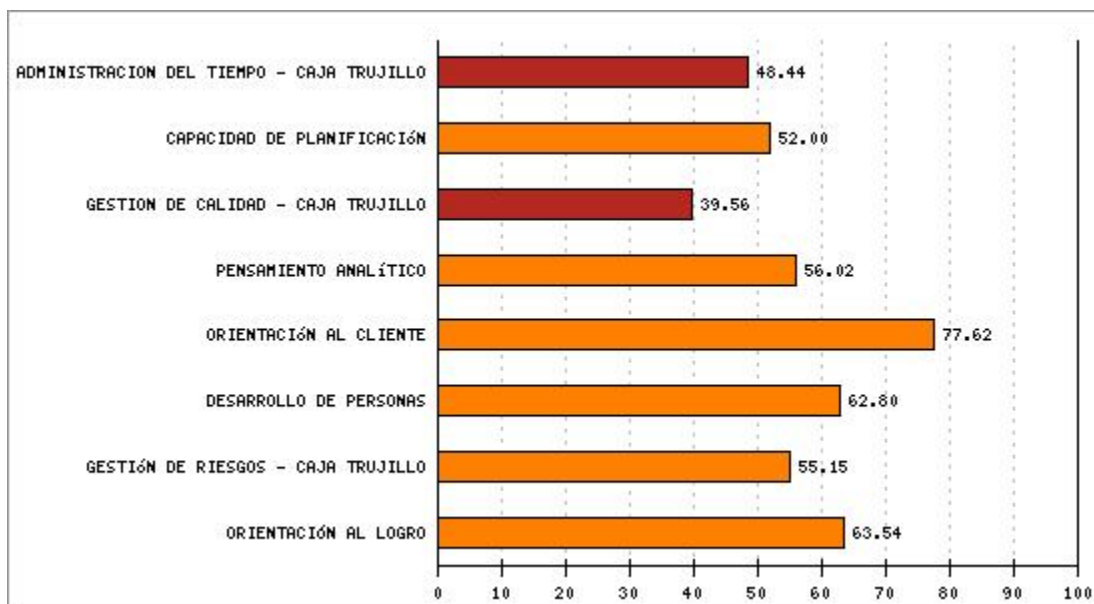
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 3.88           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 3.86           | 8.50            |
| 3 | COGNITIVAS      | 4.48           | 8.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 6.21           | 8.00            |

|             |      |      |
|-------------|------|------|
| 5 LIDERAZGO | 4.39 | 7.33 |
|-------------|------|------|

|   | Competencia                               | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO | 3.88           | 8.00            | 48.44%         |
| 2 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN                | 4.16           | 8.00            | 52.00%         |
| 3 | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO        | 3.56           | 9.00            | 39.56%         |
| 4 | PENSAMIENTO ANALÍTICO                     | 4.48           | 8.00            | 56.02%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                    | 6.21           | 8.00            | 77.62%         |
| 6 | DESARROLLO DE PERSONAS                    | 5.02           | 8.00            | 62.80%         |
| 7 | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO        | 4.96           | 9.00            | 55.15%         |
| 8 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                      | 3.18           | 5.00            | 63.54%         |





## Interpretación de Competencias



SAGO16/08-C

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.88 **Porcentaje:** 48.44%

Nivel C: Realiza sus actividades, metas y proyectos dentro de los tiempos programados.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.16 **Porcentaje:** 52.00%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.56 **Porcentaje:** 39.56%

Nivel C: Aplica los procesos y oferta los productos y servicios de la organización conforme a las políticas y procedimientos establecidos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.48 **Porcentaje:** 56.02%

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.21 **Porcentaje:** 77.62%

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.

#### DESARROLLO DE PERSONAS

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 62.80%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Guía a los demás en base a sus conocimientos y experiencias. Está atento de que sus explicaciones hayan sido comprendidas y da a conocer el por qué de cada aprendizaje. Se preocupa por el bienestar de las personas y su desarrollo.

## GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.96 **Porcentaje:** 55.15%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.18 **Porcentaje:** 63.54%

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.

---

