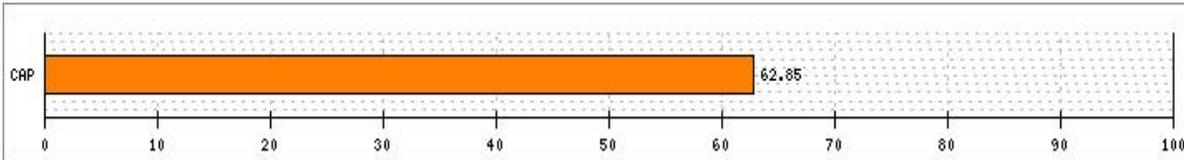


| | |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación : | 05201106 |
| Nombres : | LUIS |
| Apellidos : | MESTANZA DAVILA |
| Dirección : | YAVARÍ 436 |
| Teléfono : | 065224501 |
| Celular : | 965612176 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Área de Estudio : | ING. QUÍMICA |
| Escolaridad : | UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1964-11-02 |



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.

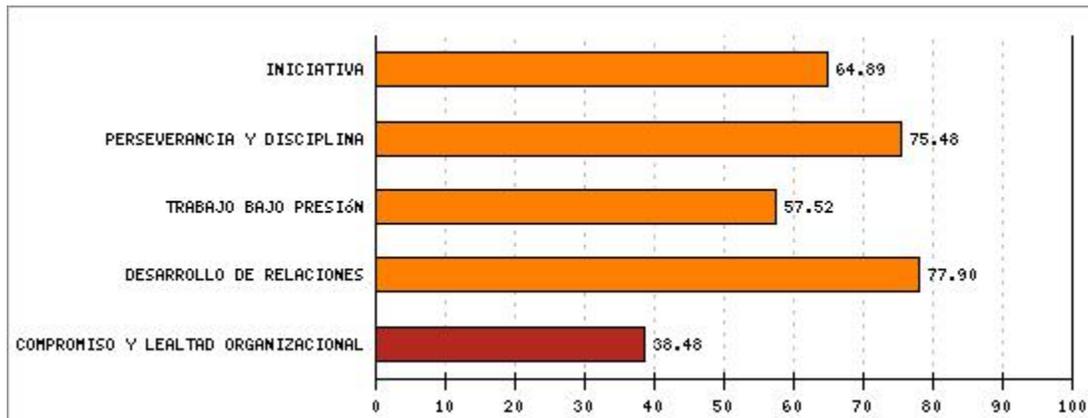
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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 | 4.21 | 6.00 |
| 2 | EMOCIONALES | 3.45 | 6.00 |
| 3 | RELACIONALES | 4.67 | 6.00 |
| 4 | VALORES | 2.31 | 6.00 |

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 INICIATIVA | 3.89 | 6.00 | 64.89% |
| 2 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA | 4.53 | 6.00 | 75.48% |
| 3 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 3.45 | 6.00 | 57.52% |
| 4 DESARROLLO DE RELACIONES | 4.67 | 6.00 | 77.90% |
| 5 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 2.31 | 6.00 | 38.48% |



INICIATIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.89 **Porcentaje:** 64.89%

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 en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.53 **Porcentaje:** 75.48%

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 en desarrollo.-

Puede trabajar con perseverancia y disciplina en actividades conocidas, y no duda en pedir ayuda si es necesario para lograr su propósito. Sin embargo, muestra algo de impaciencia frente a situaciones difíciles y en ocasiones, se desespera en trabajos de largo plazo.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.45 **Porcentaje:** 57.52%

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.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.67 **Porcentaje:** 77.90%

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.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.31 **Porcentaje:** 38.48%

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

Nivel poco desarrollado.-

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.
