



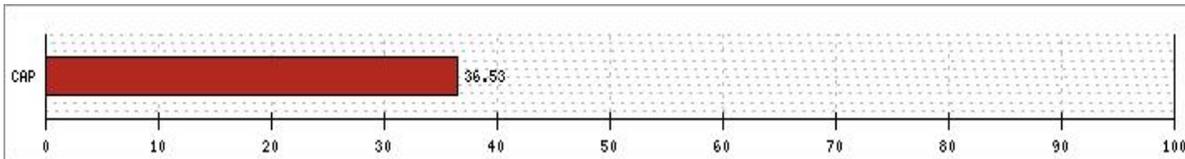
## Datos Personales



### ASISTENTE DE RESOLUCIÓN DE FRAUDES 131016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	09640114
Nombres :	VERONICA IVETTE
Apellidos :	ZAPATA ALVITES
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	1969-06-19

### ASISTENTE DE RESOLUCIÓN DE FRAUDES 131016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

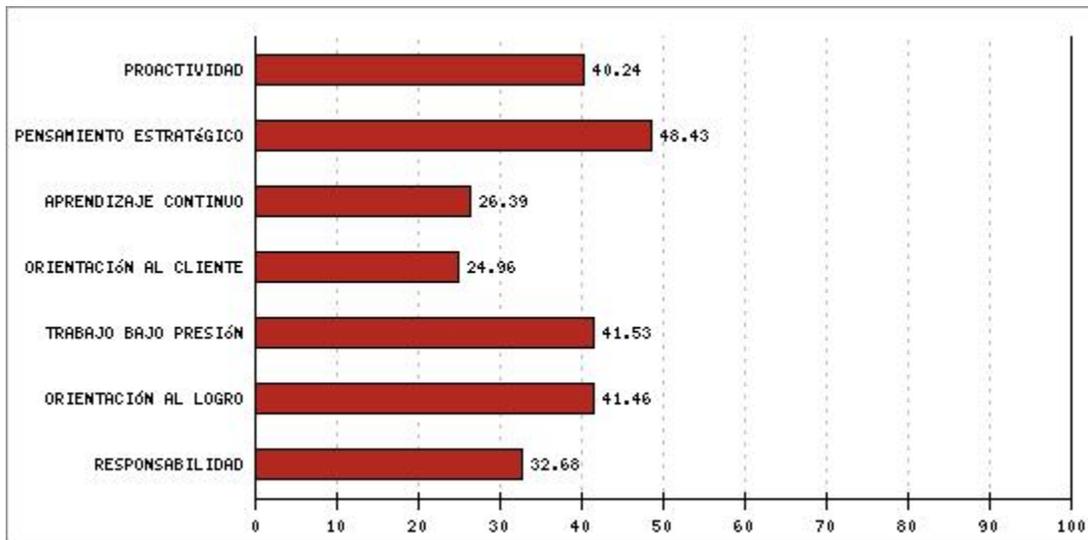
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.82	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	3.39	7.00
3 COGNITIVAS	1.85	7.00
4 COMERCIALES	1.75	7.00
5 EMOCIONALES	2.49	6.00
6 LIDERAZGO	2.90	7.00
7 VALORES	2.29	7.00

### ASISTENTE DE RESOLUCIÓN DE FRAUDES 131016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	2.82	7.00	40.24%
2 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	3.39	7.00	48.43%
3 APRENDIZAJE CONTINUO	1.85	7.00	26.39%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.75	7.00	24.96%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.49	6.00	41.53%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.90	7.00	41.46%
7 RESPONSABILIDAD	2.29	7.00	32.68%



### ASISTENTE DE RESOLUCIÓN DE FRAUDES 131016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.82 **Porcentaje:** 40.24%

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.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.39 **Porcentaje:** 48.43%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce parcialmente su entorno empresarial, de modo que no siempre puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; tiene dudas sobre cuándo y cómo actuar en su momento. Tiene cierta dificultad en proyectarse hacia futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.85 **Porcentaje:** 26.39%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poco interés por el aprendizaje. Le falta actitud de búsqueda permanente, lo hace solo si es necesario, lo cual le retrasa en la actualización de conocimientos o habilidades de su área.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.75 **Porcentaje:** 24.96%

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.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.49 **Porcentaje:** 41.53%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.90 **Porcentaje:** 41.46%

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.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.29 **Porcentaje:** 32.68%

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.

---

