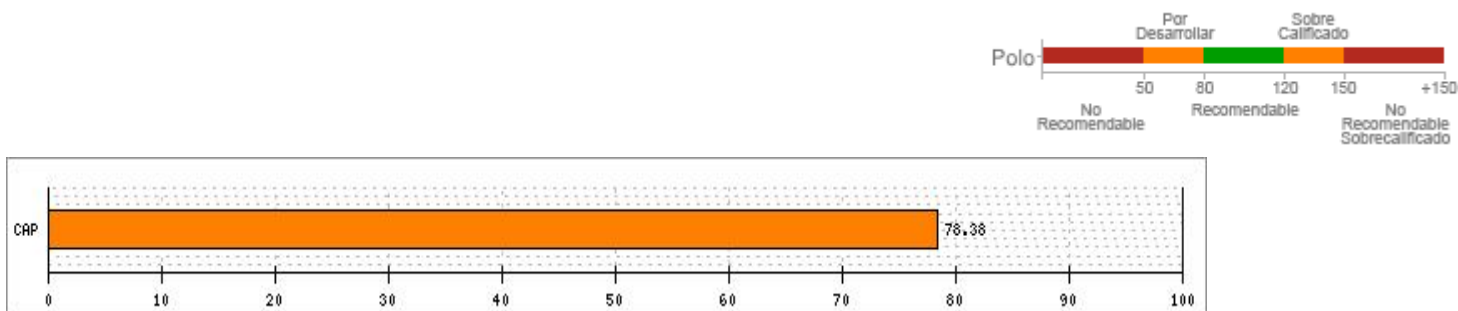


No. Identificación :	41543884
Nombres :	PAMELA
Apellidos :	URIBE
Dirección :	AV. CAMINO DE AMANCAES 100 DPTO N801
Teléfono :	5040133
Celular :	997974803
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. EN SISTEMAS
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1982-09-30



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A RECOMENDABLE 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

El perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos 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 talento humano en la empresa.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

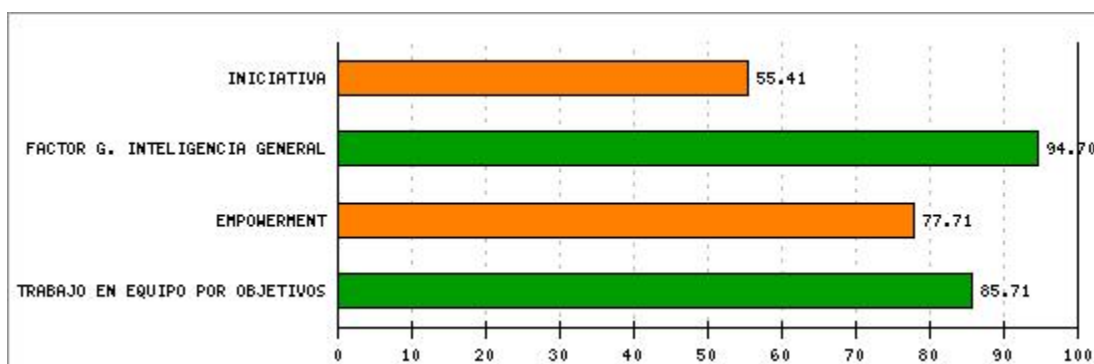
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.88	7.00
2	COGNITIVAS	7.58	8.00
3	LIDERAZGO	5.44	7.00
4	RELACIONALES	6.00	7.00

JEFE DE QC SODIMAC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	3.88	7.00	55.41%
2	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	7.58	8.00	94.70%
3	EMPOWERMENT	5.44	7.00	77.71%
4	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	6.00	7.00	85.71%



INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.88 **Porcentaje:** 55.41%

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.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.58 **Porcentaje:** 94.70%

Nivel Medio: El candidato evaluado se encuentra sobre la media poblacional, tiene un nivel de inteligencia que le permitirá solucionar problemas relativamente.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.44 **Porcentaje:** 77.71%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel desarrollado.-

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 85.71%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

Nivel desarrollado.-

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

