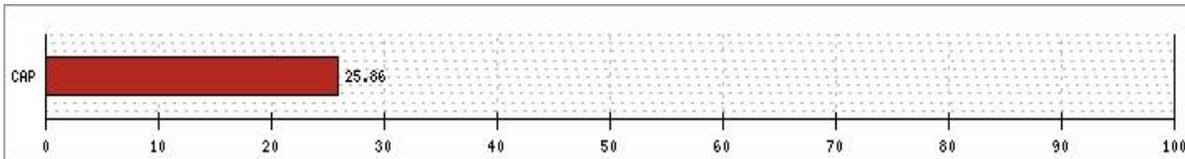


**PRUEBA**

No. Identificación :	43872952
Nombres :	MILAGROS
Apellidos :	PAREDES
Dirección :	XXXXX
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ING. - OTROS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1986-10-10

### PRUEBA 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:

- 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 **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.

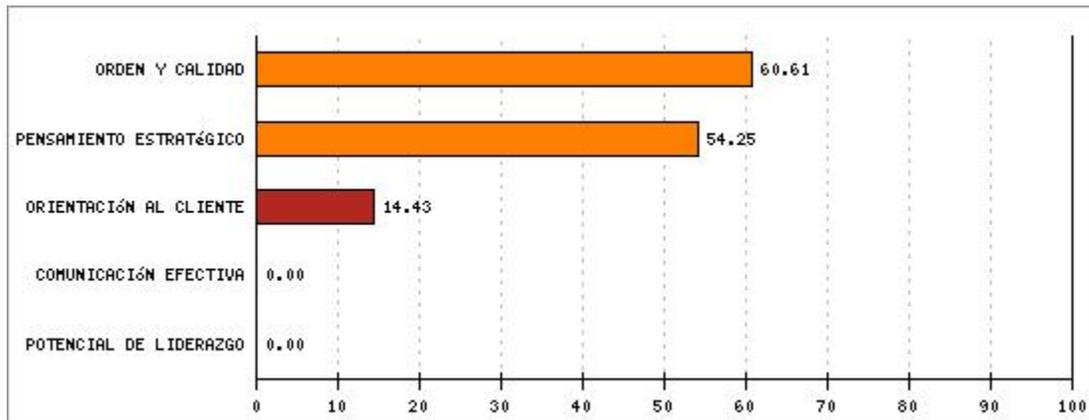
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	3.14	5.50
2 COMERCIALES	0.87	6.00
3 COMUNICACIONALES	0.00	5.00
4 LIDERAZGO	0.00	6.00

### PRUEBA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	3.03	5.00	60.61%
2 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	3.25	6.00	54.25%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.87	6.00	14.43%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	5.00	0.00%
5 POTENCIAL DE LIDERAZGO	0.00	6.00	0.00%



### PRUEBA

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 60.61%

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.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.25 **Porcentaje:** 54.25%

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.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.87 **Porcentaje:** 14.43%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel poco desarrollado.-**

Podría tener dificultad para influir sobre el resto de personas y para resolver problemas. No muestra un nivel adecuado de comunicación para ejercer posiciones de liderazgo.

---

