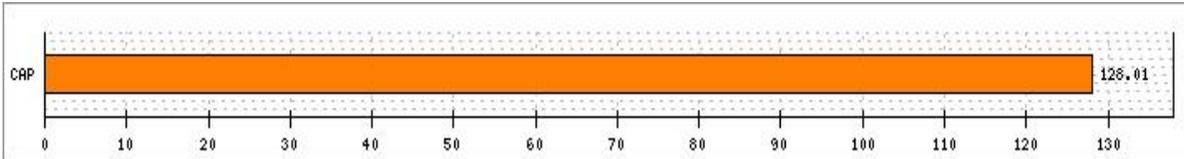


No. Identificación :	43368002
Nombres :	DIANA SUSAN
Apellidos :	REYNA SANTILLÁN
Dirección :	
Teléfono :	944604901
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ING. QUÍMICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1986-01-16



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

#### ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

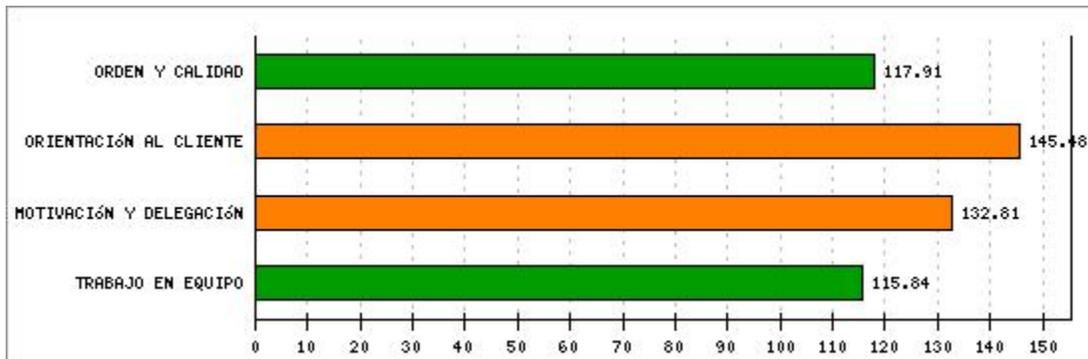
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	7.07	6.00
2 COMERCIALES	5.82	4.00
3 LIDERAZGO	6.64	5.00
4 RELACIONALES	6.95	6.00

### SUPERVISOR DE CALIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	7.07	6.00	117.91%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.82	4.00	145.48%
3 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	6.64	5.00	132.81%
4 TRABAJO EN EQUIPO	6.95	6.00	115.84%



### SUPERVISOR DE CALIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.07 **Porcentaje:** 117.91%

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 muy desarrollado.-

Es muy preocupado por cumplir lo planificado, por lo que hace un seguimiento continuo de cada etapa del proceso y se empeña por mejorar el orden de cada una de ellas, supervisando un muy desarrollado nivel de calidad. Habitualmente realiza su trabajo con orden y calidad, es una persona puntual que es muy estructurada en la planificación de actividades, a tal punto que podría archivar y documentar todas sus cosas, cuida cada detalle y su lugar de trabajo siempre está muy ordenado.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 145.48%

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.

#### MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.64 **Porcentaje:** 132.81%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

##### Nivel desarrollado.-

Asigna responsabilidades según las capacidades que tiene cada integrante de su equipo, aprovecha de las mismas para mejorar la productividad. Hace acompañamiento.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.95 **Porcentaje:** 115.84%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

