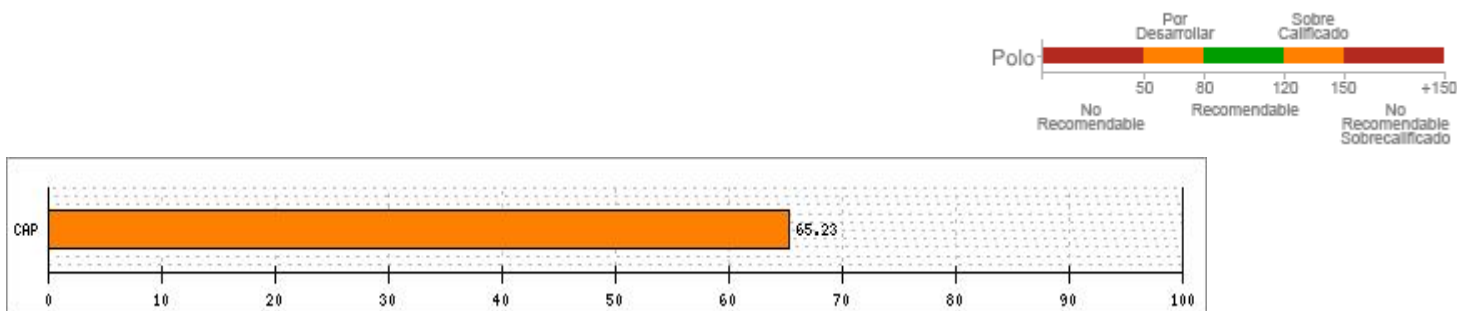


|                       |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| No. Identificación :  | 45563427                             |
| Nombres :             | DILMA CAROLINA                       |
| Apellidos :           | FLORES ARIAS                         |
| Dirección :           | URB ALTO DE LA LUNA MZ F LT 19 J.B.R |
| Teléfono :            |                                      |
| Celular :             | 989685741                            |
| Género :              | FEMENINO                             |
| Estado Civil :        | SOLTERO                              |
| Área de Estudio :     | ADMINISTR./FINANZAS                  |
| Escolaridad :         | TERCEARIO                            |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-01-20                           |



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:**

- 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 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.

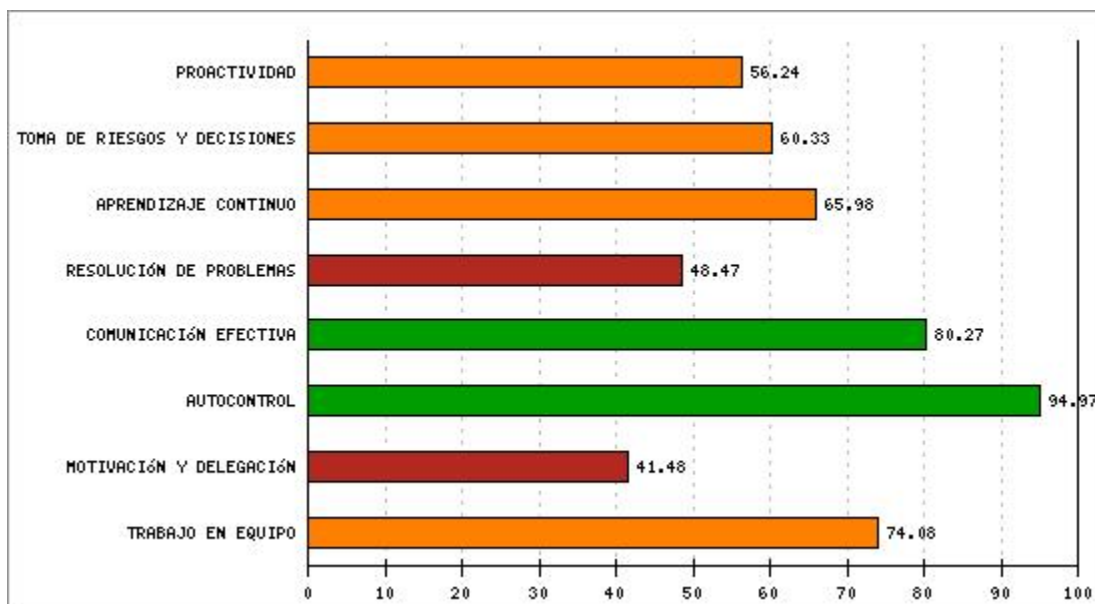
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 4.08           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 4.62           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 3.39           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 5.62           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 6.65           | 7.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 3.32           | 8.00            |



|   | Competencia                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | PROACTIVIDAD                 | 3.94              | 7.00               | 56.24%            |
| 2 | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 4.22              | 7.00               | 60.33%            |
| 3 | APRENDIZAJE CONTINUO         | 4.62              | 7.00               | 65.98%            |
| 4 | RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS      | 3.39              | 7.00               | 48.47%            |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA        | 5.62              | 7.00               | 80.27%            |
| 6 | AUTOCONTROL                  | 6.65              | 7.00               | 94.97%            |
| 7 | MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN      | 3.32              | 8.00               | 41.48%            |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO            | 5.19              | 7.00               | 74.08%            |



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.94 **Porcentaje:** 56.24%

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.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.22 **Porcentaje:** 60.33%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra dificultad para afianzarse y tomar decisiones para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican mucho riesgo.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.62 **Porcentaje:** 65.98%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades, pero sin la iniciativa deseada. Se le puede dificultar implementar nuevos cambios en cómo hacer las cosas.

#### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.39 **Porcentaje:** 48.47%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.62 **Porcentaje:** 80.27%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.65 **Porcentaje:** 94.97%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel desarrollado.-**

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional . Intenta mantener la compostura y la imagen.

## MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.32 **Porcentaje:** 41.48%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Plantea los objetivos y sabe cómo y a quién asignar responsabilidades. Le falta interesarse por sus colaboradores y acompañarlos en el proceso.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.19 **Porcentaje:** 74.08%

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.

---

