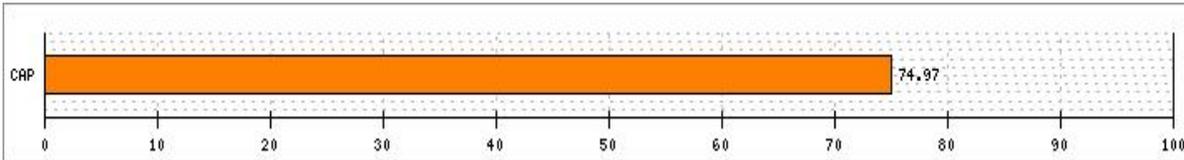


COORDINADOR DE SOSTENIBILIDAD

No. Identificación :	43613707
Nombres :	GLADYS ARACELLI
Apellidos :	ARGANDOÑA VILLAVICENCIO
Dirección :	AV. EDUARDO DE HABICH 431
Teléfono :	4812558
Celular :	987737667
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ING. AMBIENTAL
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1986-04-17



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.

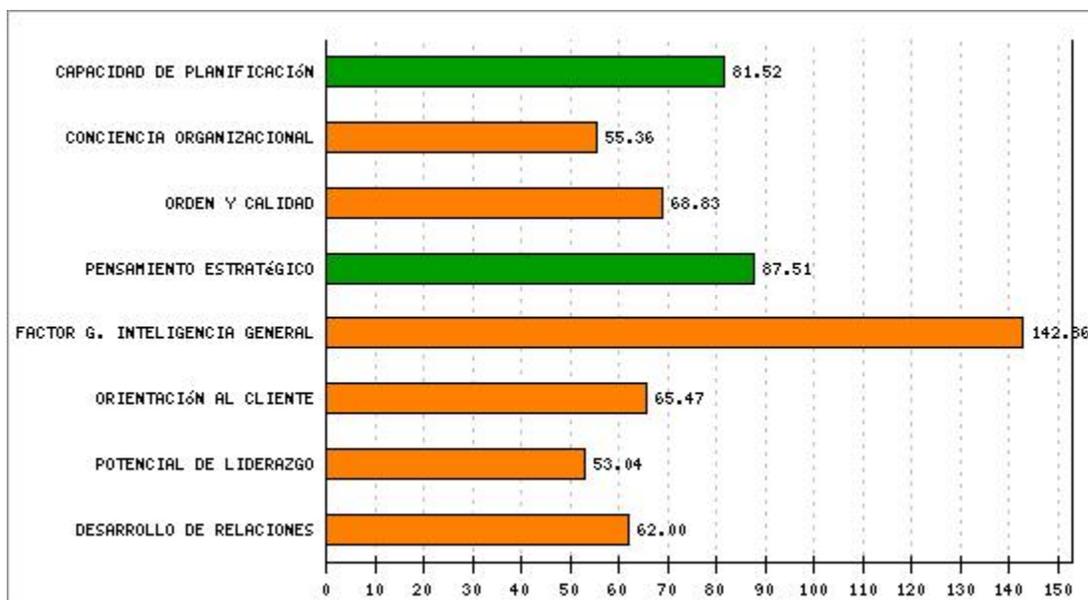
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 ADMINISTRATIVAS	5.58	7.75
2 COGNITIVAS	10.00	7.00
3 COMERCIALES	5.24	8.00
4 LIDERAZGO	4.24	8.00
5 RELACIONALES	4.34	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.71	7.00	81.52%
2 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	4.98	9.00	55.36%
3 ORDEN Y CALIDAD	5.51	8.00	68.83%
4 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	6.13	7.00	87.51%
5 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	10.00	7.00	142.86%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.24	8.00	65.47%
7 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.24	8.00	53.04%
8 DESARROLLO DE RELACIONES	4.34	7.00	62.00%



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.71 **Porcentaje:** 81.52%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.98 **Porcentaje:** 55.36%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Nivel en desarrollo.-

Tiene cierta dificultad para identificar figuras claves en las relaciones empresariales y para relacionar las prácticas informales de la organización con su cultura. Solo si es necesario, podría tener interés en comprender más a fondo las relaciones de poder de su organización

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.51 **Porcentaje:** 68.83%

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 desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.13 **Porcentaje:** 87.51%

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 desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 10.00 **Porcentaje:** 142.86%

Nivel Alto: El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.24 **Porcentaje:** 65.47%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.24 **Porcentaje:** 53.04%

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 en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.34 **Porcentaje:** 62.00%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.
