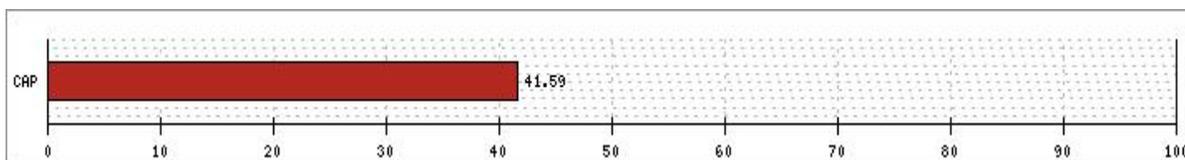


No. Identificación :	74828346
Nombres :	GRACE KELLY
Apellidos :	VENERO CASTRO CUBA
Dirección :	AVENIDA EMANCIPACIÓN S/N
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1997-01-19



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.

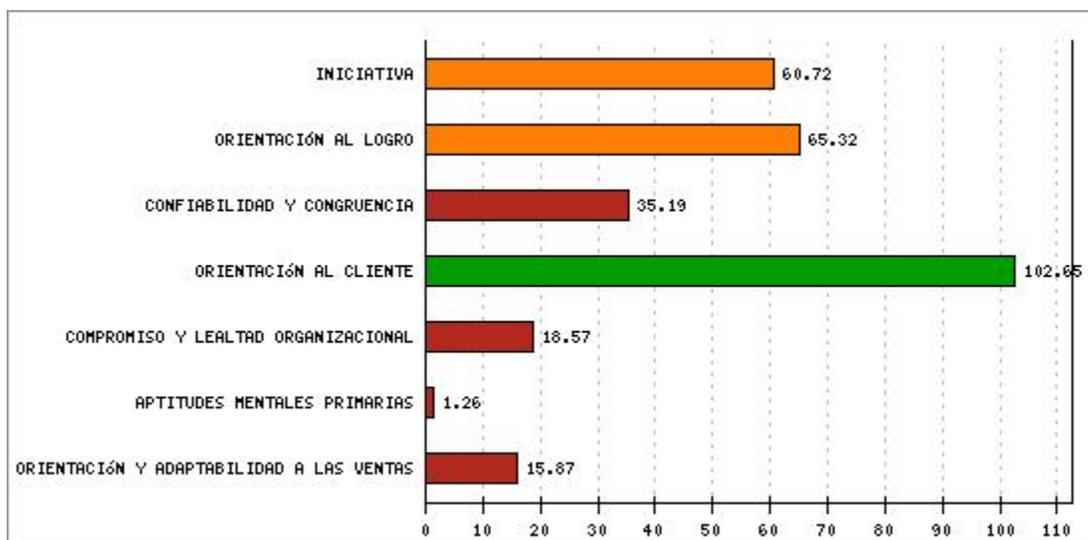
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	4.41	7.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	1.30	7.00
3 RELACIONES INTERPERSONALES	7.19	7.00
4 FACTOR EMOCIONAL	2.46	7.00
5 PERSUASIÓN	1.11	7.00
6 RAZONAMIENTO	0.10	8.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	4.25	7.00	60.72%
2 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.57	7.00	65.32%
3 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	2.46	7.00	35.19%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.19	7.00	102.65%
5 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.30	7.00	18.57%
6 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	0.10	8.00	1.26%
7 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	1.11	7.00	15.87%



INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.25 **Porcentaje:** 60.72%

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.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 65.32%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.46 **Porcentaje:** 35.19%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

Nivel poco desarrollado.-

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco metódico y extraño.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.19 **Porcentaje:** 102.65%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.30 **Porcentaje:** 18.57%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel poco desarrollado.-

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.10 **Porcentaje:** 1.26% --

ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.11 **Porcentaje:** 15.87%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

ORIENTADO AL SERVICIO

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.
