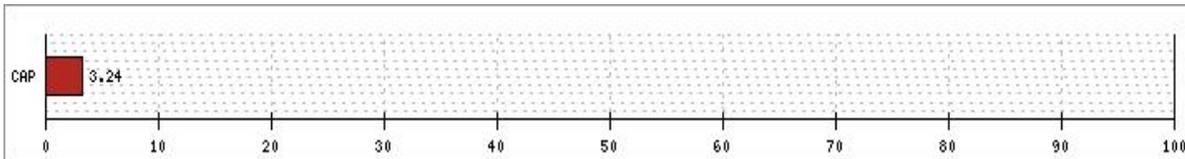


No. Identificación :	1711502581
Nombres :	STEVE
Apellidos :	VASCO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	0999517119
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1980-12-19



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.

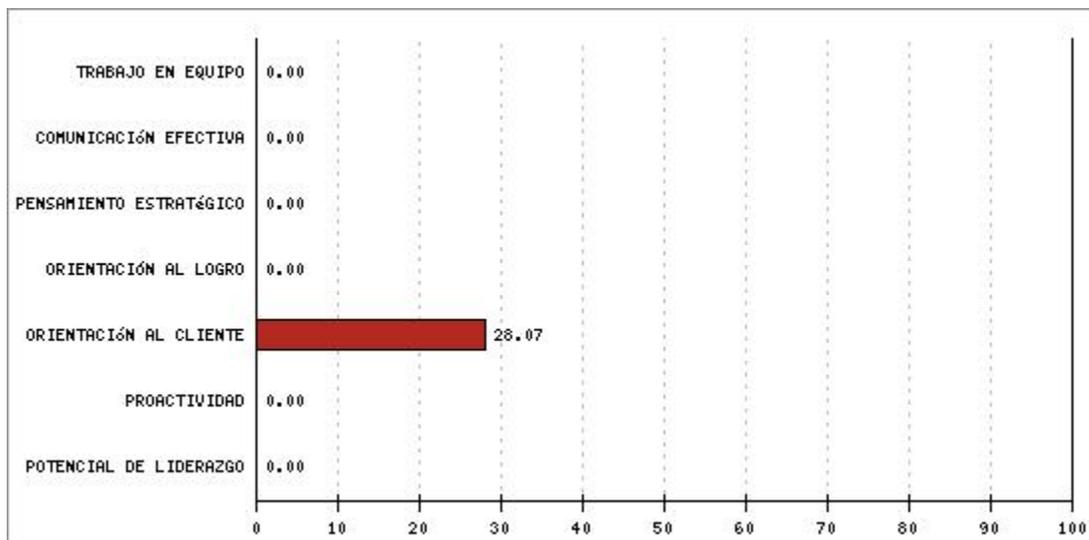
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	0.00	9.00
2 RELACIONES INTERPERSONALES	0.84	9.00
3 LIDERAZGO	0.00	9.00

### EVALUACION GERENCIAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO EN EQUIPO	0.00	9.00	0.00%
2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	9.00	0.00%
3 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	0.00	9.00	0.00%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.00	9.00	0.00%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.53	9.00	28.07%
6 PROACTIVIDAD	0.00	9.00	0.00%
7 POTENCIAL DE LIDERAZGO	0.00	9.00	0.00%



### EVALUACION GERENCIAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no lidera el trabajo, ni le preocupa el del resto de compañeros.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para comprender el discurso de otras personas o lecturas, además de una baja capacidad para comprender ideas que se expresen de manera oral o escrita. Establecer relaciones interpersonales puede ser un desafío para quienes tienen dificultades al comunicarse. Usualmente la falta de comprensión es causada por la falta de lectura o composición durante la etapa de formación del sujeto.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado con bajo pensamiento estratégico se enfoca en el presente. Desarrolla su actividad diaria basada en "lo que debe hacer para cumplir su trabajo", más que en "lo que debe hacer para alcanzar la meta". Necesita a alguien que le dé dirección e instrucciones para alcanzar las metas. Preferiría desempeñarse en tareas de ejecución. El evaluado tiene poca atención y percepción de los cambios que se dan en su entorno empresarial. Tiene muy poca visión de futuro y es inmediatista.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado, por lo general no se esfuerza por concluir las tareas que comienza. Puede ser porque no se concentra en el tema por completo o porque posee un alto grado de creatividad, por lo que cualquier distracción puede lograr capturar su atención, haciendo que deje lo que estaba realizando inconcluso. Su bajo puntaje en este rango puede deberse a un problema a largo plazo en esta área o a un contratiempo reciente en su vida. El sujeto puede pensar que su esfuerzo no tiene mucha influencia en los resultados finales. Esta incertidumbre puede ocasionarle que dude de sí mismo y que subestime su potencial para mejorar las cosas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 2.53 **Porcentaje:** 28.07%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

## PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 9.00 **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 de la acción de ese grupo.

**Nivel poco desarrollado.-**

Proporciona, ocasionalmente, orientaciones de desarrollo hacia el grupo en general y hacia los objetivos establecidos, pero sin llegar a especificar funciones individuales. Pocas veces consigue un buen clima entre sus colaboradores.

---

