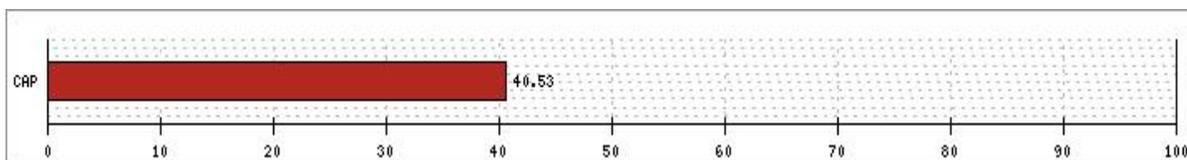
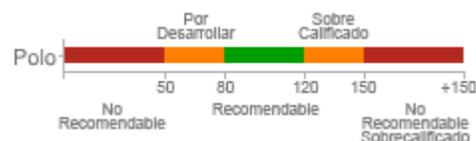


No. Identificación :	42417267
Nombres :	JORGE LUIS
Apellidos :	VARGAS VILLACORTA
Dirección :	PLAZA 28 DE JULIO N° 106
Teléfono :	472146
Celular :	9644399518
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
Escolaridad :	TERCEARIO
Fecha de Nacimiento :	1984-03-15



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:**

- 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 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.

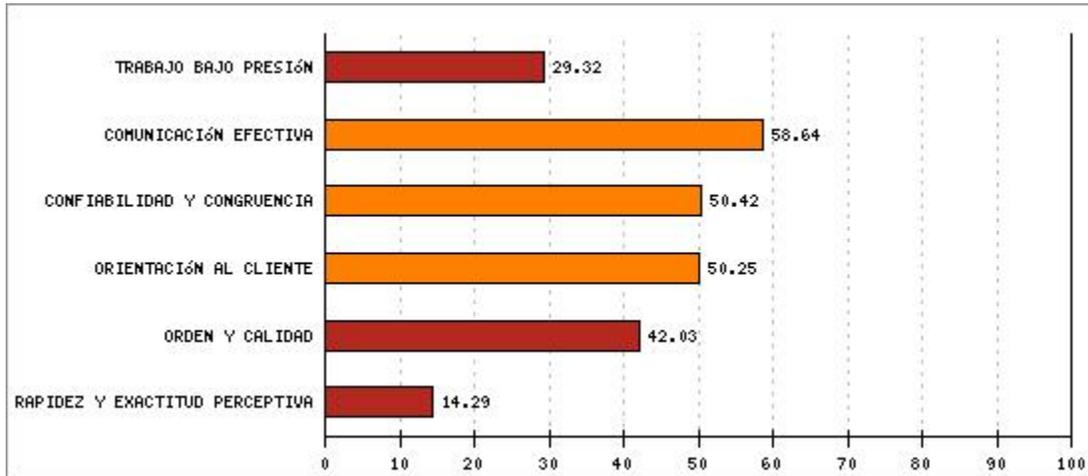
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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	COMERCIALES	3.52	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	2.94	7.00
3	COMUNICACIONALES	4.10	7.00
4	COGNITIVAS	1.00	7.00
5	EMOCIONALES	2.05	7.00
6	VALORES	3.03	6.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.05	7.00	29.32%
2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.10	7.00	58.64%
3 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	3.03	6.00	50.42%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.52	7.00	50.25%
5 ORDEN Y CALIDAD	2.94	7.00	42.03%
6 RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	1.00	7.00	14.29%



#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.05 **Porcentaje:** 29.32%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel poco desarrollado.-

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.10 **Porcentaje:** 58.64%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

#### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 50.42%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.52 **Porcentaje:** 50.25%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 42.03%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 14.29%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

**Nivel poco desarrollado.-**

No es ágil en sus actividades rutinarias, muestra lentitud en la ejecución de tareas administrativas como: revisión de documentos, archivos, digitalización, etc. Le falta atención a los detalles de su entorno y comete errores.

---

