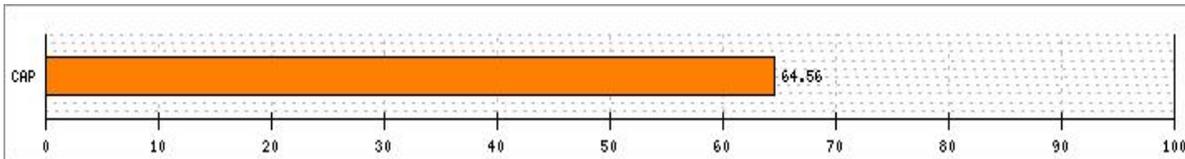


MAESTRO CONCURSO INTERNO - GERENTE DE TIENDA (MARZO 2015)

No. Identificación :	40474827
Nombres :	JORGE
Apellidos :	LASTARRIA
Dirección :	AV. ASOCIACION I22-B DTO 402 RESIDENCIAL HUNACARO
Teléfono :	084251445
Celular :	984672707
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	MAESTRIA INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1975-07-19



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

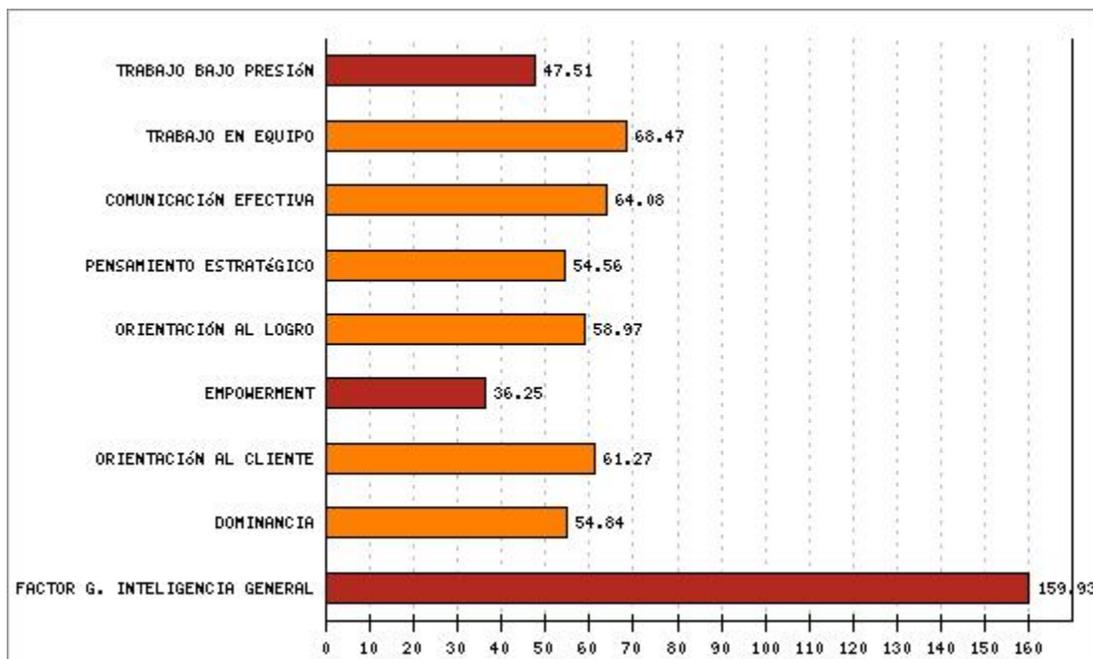
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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	4.25	7.50
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	3.33	7.00
3 RELACIONES INTERPERSONALES	4.29	6.67
4 LIDERAZGO	3.37	7.50

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.33	7.00	47.51%
2 TRABAJO EN EQUIPO	4.11	6.00	68.47%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.49	7.00	64.08%
4 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	4.36	8.00	54.56%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.13	7.00	58.97%
6 EMPOWERMENT	2.90	8.00	36.25%
7 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.29	7.00	61.27%
8 DOMINANCIA	3.84	7.00	54.84%
9 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	9.60	6.00	159.93%



TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.33 **Porcentaje:** 47.51%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.11 **Porcentaje:** 68.47%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.49 **Porcentaje:** 64.08%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 54.56%

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 en desarrollo.-

El evaluado conoce su entorno empresarial, de modo que puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles. Sabe cuándo y cómo actuar en su momento.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.13 **Porcentaje:** 58.97%

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 en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.90 **Porcentaje:** 36.25%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede fijar los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores. Aunque los acompaña en su desarrollo, no se hace responsable de los resultados.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.29 **Porcentaje:** 61.27%

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.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.84 **Porcentaje:** 54.84%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de convencer a otros y ésta es su única herramienta de persuasión. Elabora una buena argumentación, basada en su perspectiva, conocimientos y experiencia. Incluye además otros puntos de vista.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 9.60 **Porcentaje:** 159.93%

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.
