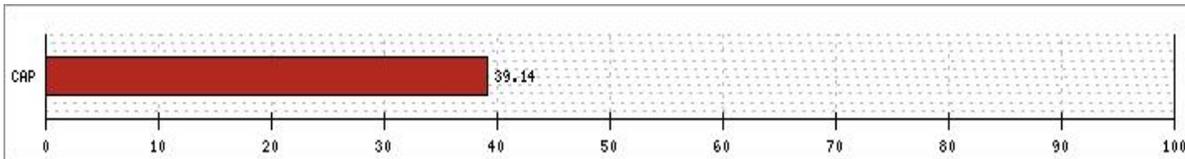




No. Identificación :	2485186K
Nombres :	SANTIAGO
Apellidos :	CAVIGLIA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1983-11-04



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.

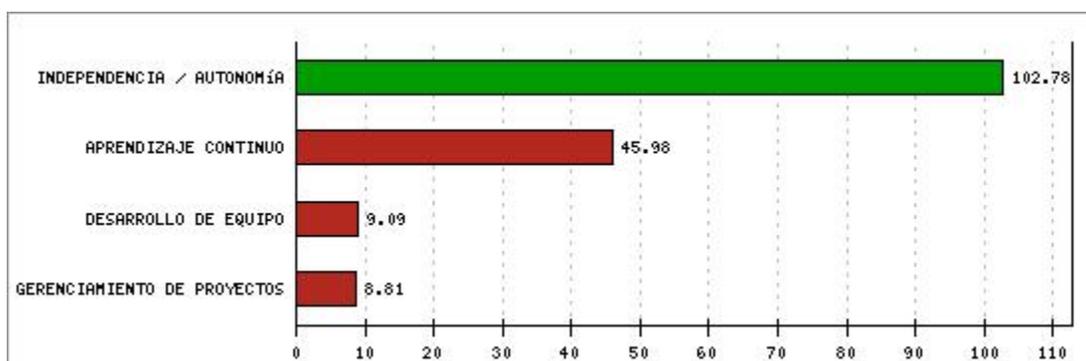
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	6.17	6.00
2 COGNITIVAS	2.76	6.00
3 LIDERAZGO	0.58	6.50



### GERENTE DE MARKETING ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA	6.17	6.00	102.78%
2 APRENDIZAJE CONTINUO	2.76	6.00	45.98%
3 DESARROLLO DE EQUIPO	0.64	7.00	9.09%
4 GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS	0.53	6.00	8.81%





#### INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.17 **Porcentaje:** 102.78%

Rápida ejecutividad, por cuenta propia, ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado toma la iniciativa para proponer alternativas de mejoramiento dentro de su área. Tiene solvencia en sus conocimientos, propone e instrumenta soluciones frente a problemas cotidianos o situaciones nuevas. Demuestra efectividad en sus labores.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.76 **Porcentaje:** 45.98%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades. Tiene actitud de búsqueda aunque le falta ejecutarla.

#### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.64 **Porcentaje:** 9.09%

Es la habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado se preocupa más bien de los resultados personales, no alcanza a relacionar el desarrollo del equipo con su eficiencia administrativa, por tanto no se interesa por encontrar estrategias de crecimiento global.

#### GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.53 **Porcentaje:** 8.81%

Capacidad para identificar, seleccionar y dirigir recursos para alcanzar objetivos; para ello se centra en las prioridades y el desempeño del equipo.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene un bajo nivel de direccionamiento de proyectos. No demuestra compromiso en liderar a varias áreas y realiza la asignación de tiempos, tareas, métodos y estrategias según sus conveniencias personales.

