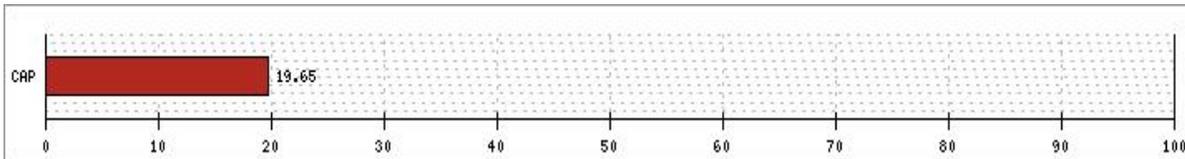


No. Identificación :	42061794
Nombres :	VICTOR PERCY
Apellidos :	ARONE ESPINOZA
Dirección :	AV. CARMEN ALTO 115
Teléfono :	966983256
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1983-11-06



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.

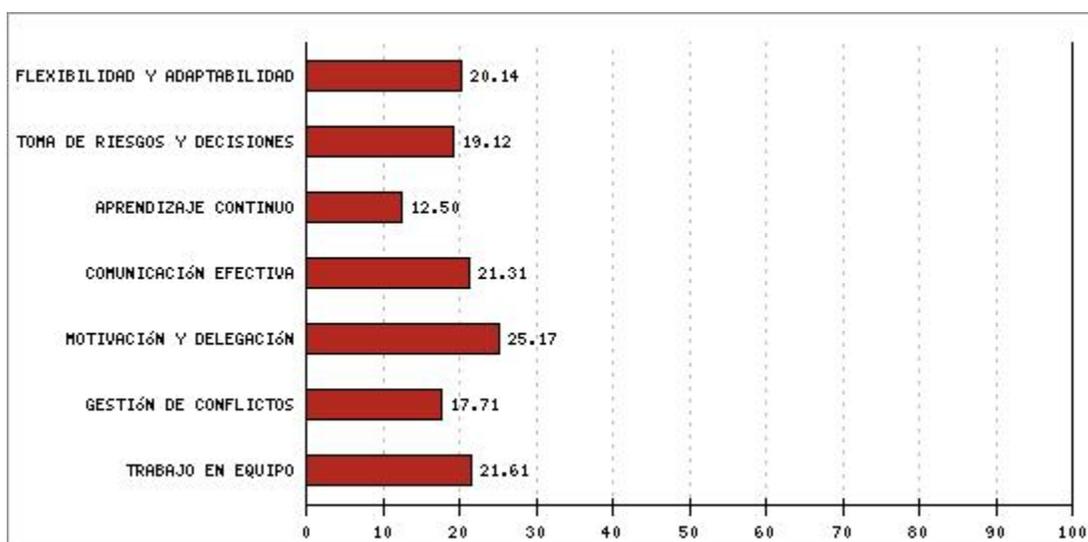
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	1.57	8.00
2	COGNITIVAS	1.00	8.00
3	COMUNICACIONALES	1.70	8.00
4	LIDERAZGO	2.01	8.00
5	RELACIONALES	1.57	8.00

EVALUACION COORDINADOR DE CREDITOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	1.61	8.00	20.14%
2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	1.53	8.00	19.12%
3 APRENDIZAJE CONTINUO	1.00	8.00	12.50%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	1.70	8.00	21.31%
5 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	2.01	8.00	25.17%
6 GESTIÓN DE CONFLICTOS	1.42	8.00	17.71%
7 TRABAJO EN EQUIPO	1.73	8.00	21.61%



FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 1.61 Porcentaje: 20.14%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra resistencia al cambio, le falta interés e iniciativa. No plantea propuestas ni instrumentación para adaptarse. Se le dificulta ser flexible y tener una mente abierta.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 1.53 Porcentaje: 19.12%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

Nivel poco desarrollado.-

Es una persona cautelosa que prefiere apegarse a las normas y a lo que "siempre funciona" antes de emprender nuevos retos. Su interés se centra más en mantener el status que en iniciar nuevas cosas. Es probable que posponga la toma de decisiones o que deje que alguien más las tome por él.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 1.00 Porcentaje: 12.50%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poco interés por el aprendizaje. Le falta actitud de búsqueda permanente, lo hace solo si es necesario, lo cual le retrasa en la actualización de conocimientos o habilidades de su área.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 1.70 Porcentaje: 21.31%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.01 **Porcentaje:** 25.17%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

Nivel poco desarrollado.-

No se interesa por conocer las potencialidades de sus colaboradores, por lo que se le dificulta asignar responsabilidades. No plantea objetivos claros y acordes con las expectativas de la empresa, negocio u organización.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.42 **Porcentaje:** 17.71%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene escasa diligencia para dar solución a los conflictos que se presentan, no está atento a los cambios. Pide asesoramiento y dirección cuando se presenta un problema y es posible que pocas veces mantenga la calma.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.73 **Porcentaje:** 21.61%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.
