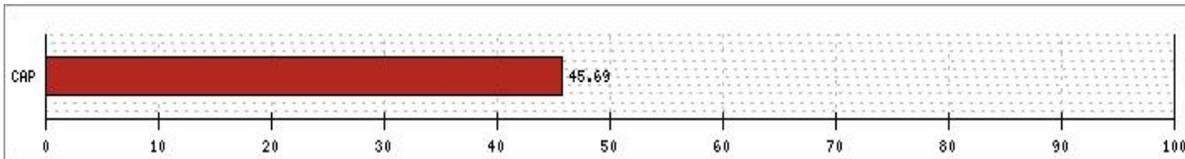


No. Identificación :	1308882594
Nombres :	ERNESTO GRISMALDO
Apellidos :	MENDOZA SOSA
Dirección :	LA 42 Y LA N BATALLON DEL SUBURBIO
Teléfono :	
Celular :	0994728845
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	BACHILLER
Escolaridad :	SECUNDARIA COMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1979-09-19



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:

- 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.

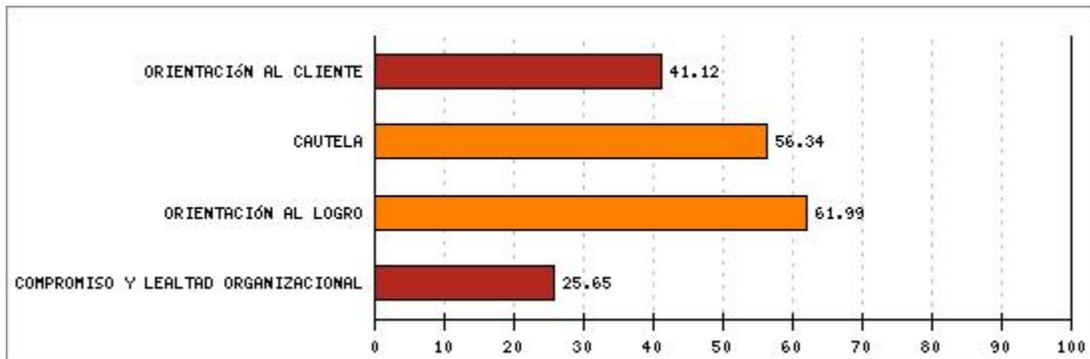
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 COMERCIALES	2.88	7.00
2 EMOCIONALES	4.51	8.00
3 LIDERAZGO	3.72	6.00
4 VALORES	1.80	7.00

ERNESTO MENDOZA
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.88	7.00	41.12%
2 CAUTELA	4.51	8.00	56.34%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.72	6.00	61.99%
4 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.80	7.00	25.65%



ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.88 **Porcentaje:** 41.12%

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.

CAUTELA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 56.34%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Su forma de actuar es natural, pero sin prestar atención a lo que pueda percibir el resto. Cumple sus responsabilidades sin incumplir normas pero eso no es su prioridad.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.72 **Porcentaje:** 61.99%

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.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.80 **Porcentaje:** 25.65%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra dificultad al momento de comprometerse a realizar una actividad o tarea. Puede que la actividad para él no sea tan relevante o importante. No se incomoda si no logra cumplir con lo que se ha propuesto y su orientación al logro no suele ser muy elevada. Esta pendiente más de sus beneficios personales que de los beneficios de la organización.

