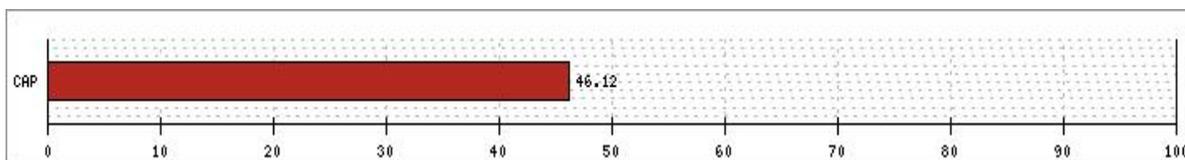


JEFATURA DE AGENCIA_ GUAYAQUIL

No. Identificación :	0914450358
Nombres :	PABLO ABERTO
Apellidos :	VERA SEGOVIA
Dirección :	ROSENDO AVILES Y LA 39
Teléfono :	042848036
Celular :	0995256012
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1973-06-07



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.

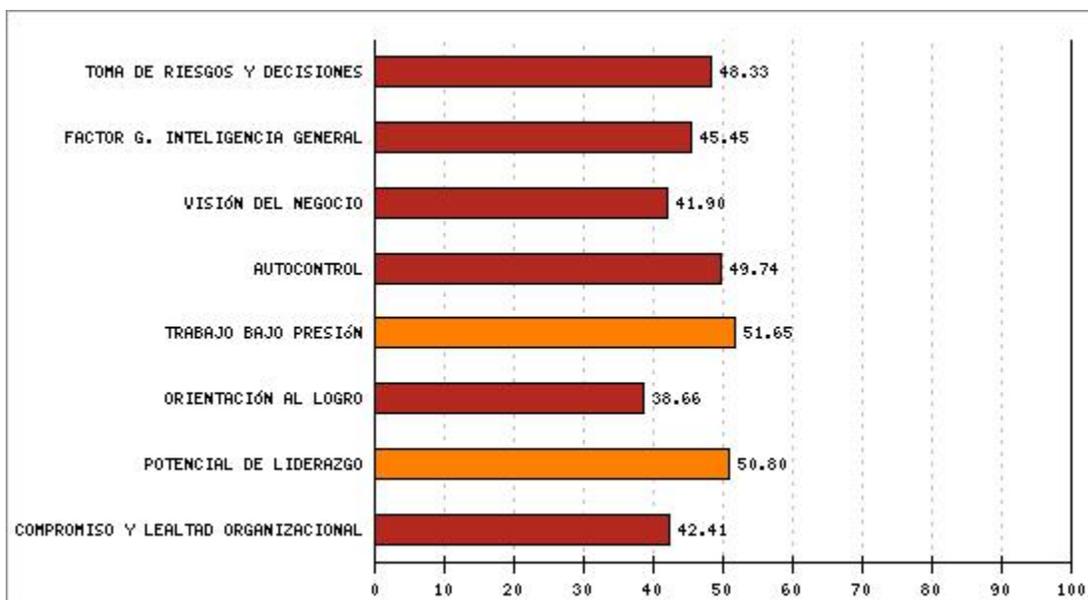
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.83	10.00
2	COGNITIVAS	4.55	10.00
3	COMERCIALES	4.19	10.00
4	EMOCIONALES	5.07	10.00
5	LIDERAZGO	4.47	10.00
6	VALORES	4.24	10.00

JEFATURA DE AGENCIA_ GUAYAQUIL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	4.83	10.00	48.33%
2 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	4.55	10.00	45.45%
3 VISIÓN DEL NEGOCIO	4.19	10.00	41.90%
4 AUTOCONTROL	4.97	10.00	49.74%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.16	10.00	51.65%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.87	10.00	38.66%
7 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.08	10.00	50.80%
8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.24	10.00	42.41%



TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 10.00 Valor Obtenido: 4.83 Porcentaje: 48.33%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra dificultad en el cambio de estrategias para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican riesgo.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 10.00 Valor Obtenido: 4.55 Porcentaje: 45.45%

Nivel Bajo: El candidato evaluado está por debajo de la media poblacional, se recomienda que la solución de problemas la haga con apoyo de un Jefe o Superior.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 10.00 Valor Obtenido: 4.19 Porcentaje: 41.90%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 10.00 Valor Obtenido: 4.97 Porcentaje: 49.74%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de controlar sus emociones, aunque en ocasiones se vea tentado a actuar por impulso. Reflexiona antes de actuar. Prefiere mantener la calma y evitar problemas.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 10.00 Valor Obtenido: 5.16 Porcentaje: 51.65%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 3.87 **Porcentaje:** 38.66%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.08 **Porcentaje:** 50.80%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 4.24 **Porcentaje:** 42.41%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.
