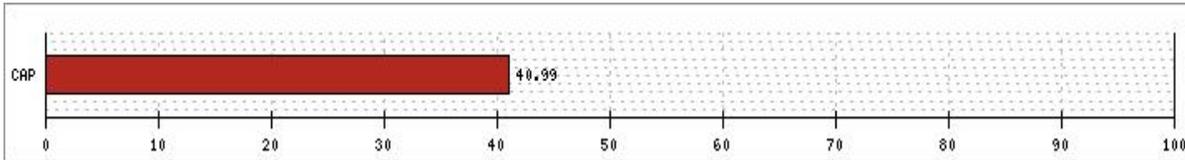


No. Identificación :	22271047
Nombres :	HECTOR EDGARDO
Apellidos :	REBATA ARROYO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	956028272
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	RECURSOS HUMANOS / RELAC. IND.
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1962-07-24



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.

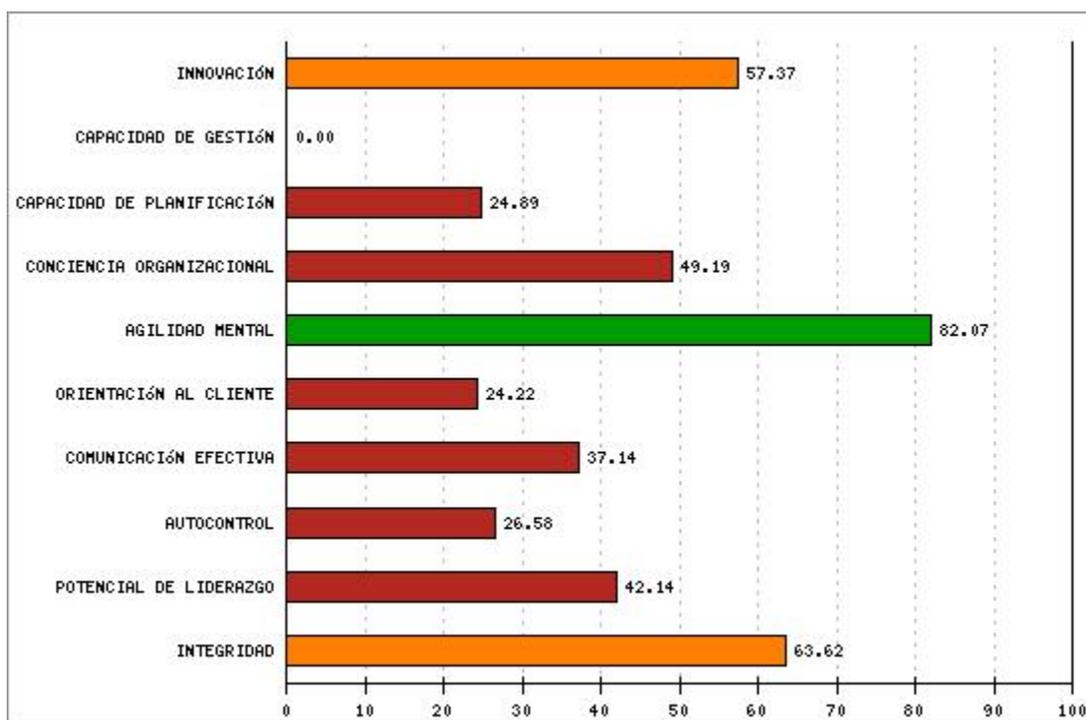
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	4.02	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	1.89	8.33
3 COGNITIVAS	6.57	8.00
4 COMERCIALES	1.70	7.00
5 COMUNICACIONALES	2.60	7.00
6 EMOCIONALES	1.86	7.00
7 LIDERAZGO	3.37	8.00
8 VALORES	5.09	8.00

PRUEBA DICIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	4.02	7.00	57.37%
2 CAPACIDAD DE GESTIÓN	0.00	9.00	0.00%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	2.24	9.00	24.89%
4 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	3.44	7.00	49.19%
5 AGILIDAD MENTAL	6.57	8.00	82.07%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.70	7.00	24.22%
7 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.60	7.00	37.14%
8 AUTOCONTROL	1.86	7.00	26.58%
9 POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.37	8.00	42.14%
10 INTEGRIDAD	5.09	8.00	63.62%



INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.02 **Porcentaje:** 57.37%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no muestra mayor interés en dar orientación a sus colaboradores, sus competencias de liderazgo son escasas y su capacidad de diálogo es limitada. Le cuesta diferenciar los talentos de los demás y ve con indiferencia el desarrollo de los mismos.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 2.24 **Porcentaje:** 24.89%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel poco desarrollado

Usualmente el evaluado se deja llevar por los sucesos del día a día. Es más espontáneo y no planifica todas sus actividades de manera detallada. Se podría decir que es una forma más relajada de llevar la vida, pero en extremo podría causar conflictos o percances a nivel laboral.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.44 **Porcentaje:** 49.19%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado identifica figuras claves en las relaciones empresariales y es capaz de utilizar esa influencia de manera informal si es necesario.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 82.07%

Se refiere a la habilidad verbal, l3gica y num3rica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, num3rico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar informaci3n con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

ORIENTACI3N AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.70 **Porcentaje:** 24.22%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, a3n aquellas no expresadas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado presenta un bajo nivel de orientaci3n al servicio. Su poca apertura mental o flexibilidad le dificultan escuchar a las dem3s personas; m3s a3n, muestra poco inter3s en agrandar a los dem3s si considera que no cumplen sus expectativas o no se orientan de la manera que 3l considera. Es importante que se desempe3e en cargos en los que no deba tratar con clientes frecuentemente.

COMUNICACI3N EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.60 **Porcentaje:** 37.14%

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 expresi3n verbal, habilidad que a3n le falta explotar.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.86 **Porcentaje:** 26.58%

Capacidad de dominarse a s3 mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene tendencia a perder el control sobre el comportamiento propio en situaciones de incomodidad o tensi3n. No suele manejar bien c3mo sus emociones influyen en su comportamiento, lo que podr3a resultar en un comportamiento movilizad3 3nicamente por las emociones y no por el razonamiento. Puede actuar impulsivamente, y luego razonar acerca del por qu3 de su conducta en vez de hacerlo al rev3s.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.37 **Porcentaje:** 42.14%

Es la habilidad para orientar la acci3n de los grupos en una direcci3n determinada, inspirando valores de acci3n y anticipando escenarios de desarrollo de la acci3n de ese grupo.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de fijar objetivos en com3n acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempe3o de sus colaboradores.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.09 **Porcentaje:** 63.62%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

Nivel desarrollado.-

El evaluado se muestra honesto en cada una de sus acciones, habla con frontalidad y admite sus errores publicamente si es necesario.
