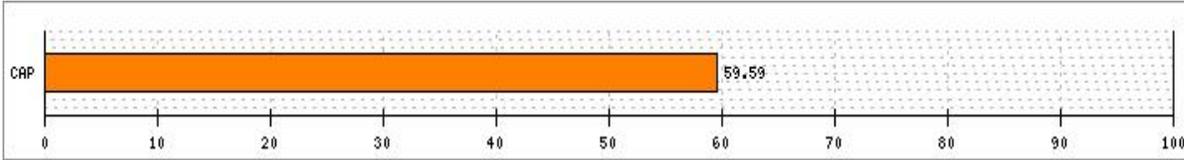


No. Identificación :	1716571284
Nombres :	SERGIO JACINTO
Apellidos :	TEJENA PIN
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-10-16





Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

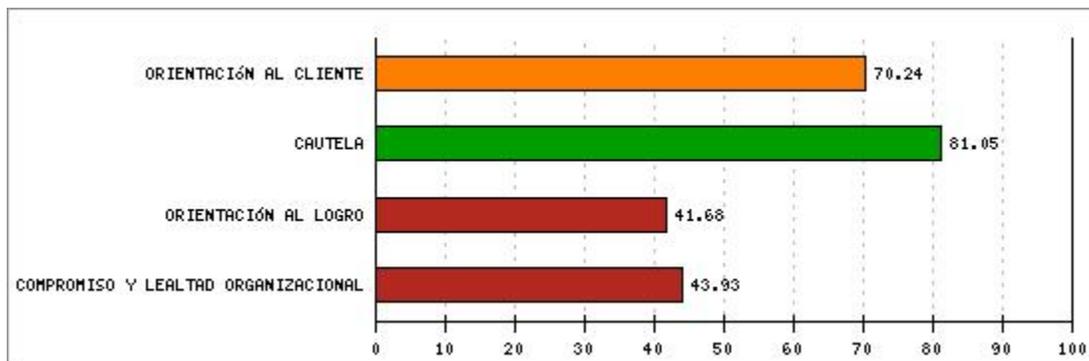
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COMERCIALES	4.92	7.00
2	EMOCIONALES	6.48	8.00
3	LIDERAZGO	2.50	6.00
4	VALORES	3.07	7.00

### STEJENA STO. DOMINGO COBRADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.92	7.00	70.24%
2 CAUTELA	6.48	8.00	81.05%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.50	6.00	41.68%
4 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.07	7.00	43.93%





## Interpretación de Competencias

**STEJENA STO. DOMINGO COBRADOR**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.92 **Porcentaje:** 70.24%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

### CAUTELA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.48 **Porcentaje:** 81.05%

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 desarrollado.-

Sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Procura actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo, aunque pocas veces puede cometer imprudencias. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.50 **Porcentaje:** 41.68% --

### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.07 **Porcentaje:** 43.93%

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

#### Nivel en desarrollo.-

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

