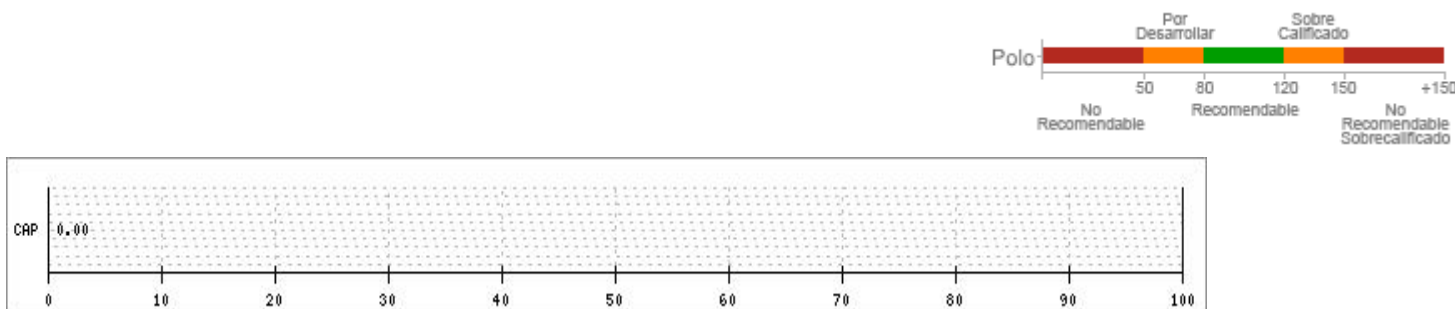


No. Identificación :	0992745241
Nombres :	OSWALDOOSWALDO
Apellidos :	MOLINA
Dirección :	ANTONIO SANCHEZ L69 Y FRANCISCO DE ECIJA
Teléfono :	3310144
Celular :	0992745241
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	TERCEARIO
Fecha de Nacimiento :	1962-04-19



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:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- 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.

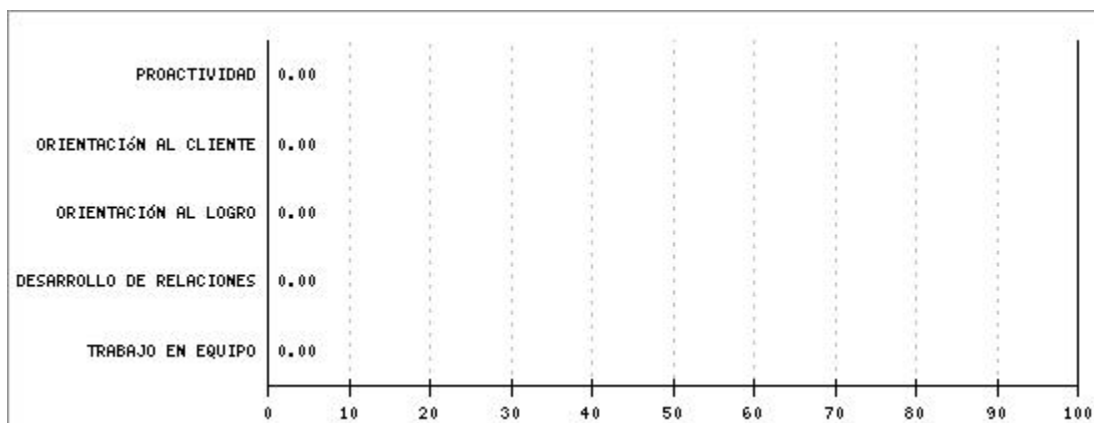
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	0.00	6.00
2	COMERCIALES	0.00	6.00
3	LIDERAZGO	0.00	6.00
4	RELACIONALES	0.00	6.00

GERENTE DE DISTRITO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PROACTIVIDAD	0.00	6.00	0.00%
2	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.00	6.00	0.00%
3	ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.00	6.00	0.00%
4	DESARROLLO DE RELACIONES	0.00	6.00	0.00%
5	TRABAJO EN EQUIPO	0.00	6.00	0.00%



PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a sí mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel poco desarrollado.-

Mantiene relaciones informales con sus amigos dentro y fuera de la empresa, pero al margen de querer desarrollar nuevas relaciones. Le cuesta mucho, tratar con personas nuevas o con intereses distintos. Puede tener tendencia hacia la introversión.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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.
