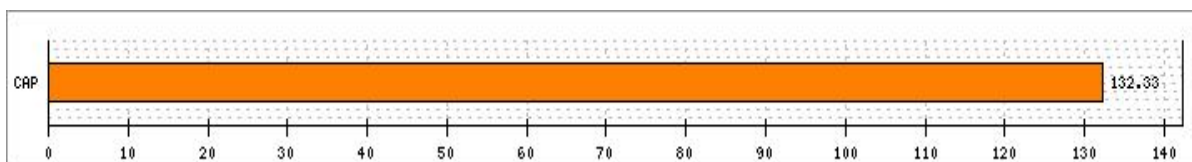


No. Identificación :	40379273
Nombres :	JOSE ALBERTO
Apellidos :	CAMPOS AVILA
Dirección :	AV. PROLONGACION LOS AJENJOS 151 DPTO. 305 SALAMANCA
Teléfono :	4340011
Celular :	962891967
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. - OTROS
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1979-10-28



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve su 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 completos 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 talento humano en la empresa.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

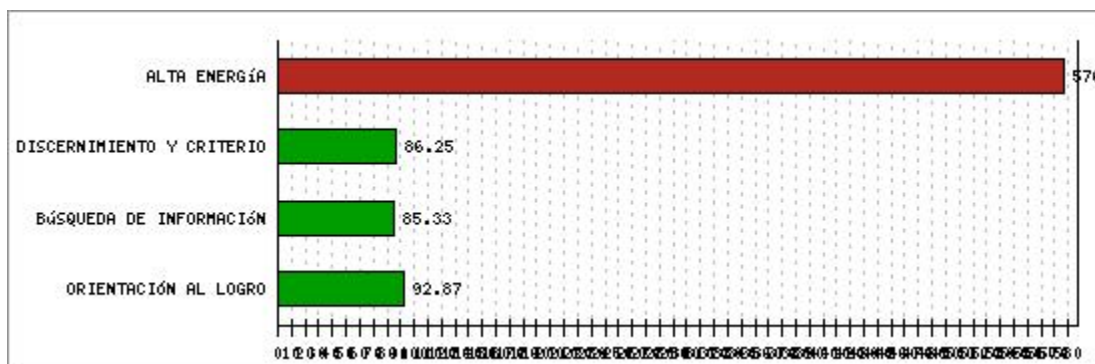
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.77	1.00
2	COGNITIVAS	5.18	6.00
3	COMUNICACIONALES	5.97	7.00
4	LIDERAZGO	5.57	6.00

GERENTE REGIONAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	5.77	1.00	576.94%
2	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	5.18	6.00	86.25%
3	BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	5.97	7.00	85.33%
4	ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.57	6.00	92.87%





Interpretación de Competencias

GERENTE REGIONAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 1.00 **Valor Obtenido:** 5.77 **Porcentaje:** 576.94%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Nivel desarrollado.-

Procura mantener un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, le gusta sobresalir en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.18 **Porcentaje:** 86.25%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial, y escoger la alternativa más adecuada.

Nivel desarrollado.-

El evaluado conoce muy bien a los clientes externos e internos de su empresa y reconoce entre ellos los "poderes de influencia", de modo que puede identificar a quienes toman decisiones; con ello, puede discernir argumentadamente al momento de dar un juicio de valor. Aunque no siempre puede prever situaciones futuras que beneficien a unos o perjudiquen a otros.

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.97 **Porcentaje:** 85.33%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

Nivel desarrollado.-

Consigue recaudar parcialmente la información que se requiere y a pesar de encontrarse presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información no siempre hace las preguntas, va a las personas o sitios indicados.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.57 **Porcentaje:** 92.87%

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 desarrollado.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

