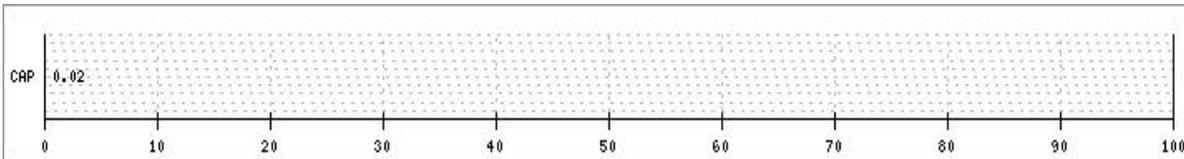


No. Identificación :	29738715
Nombres :	RICHARD MICHAEL
Apellidos :	PINARES FIASCUNARI
Dirección :	URB.ALTO DE LA LUNA E2-19 IV ETAPA JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO
Teléfono :	
Celular :	959822144
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1978-07-06



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.

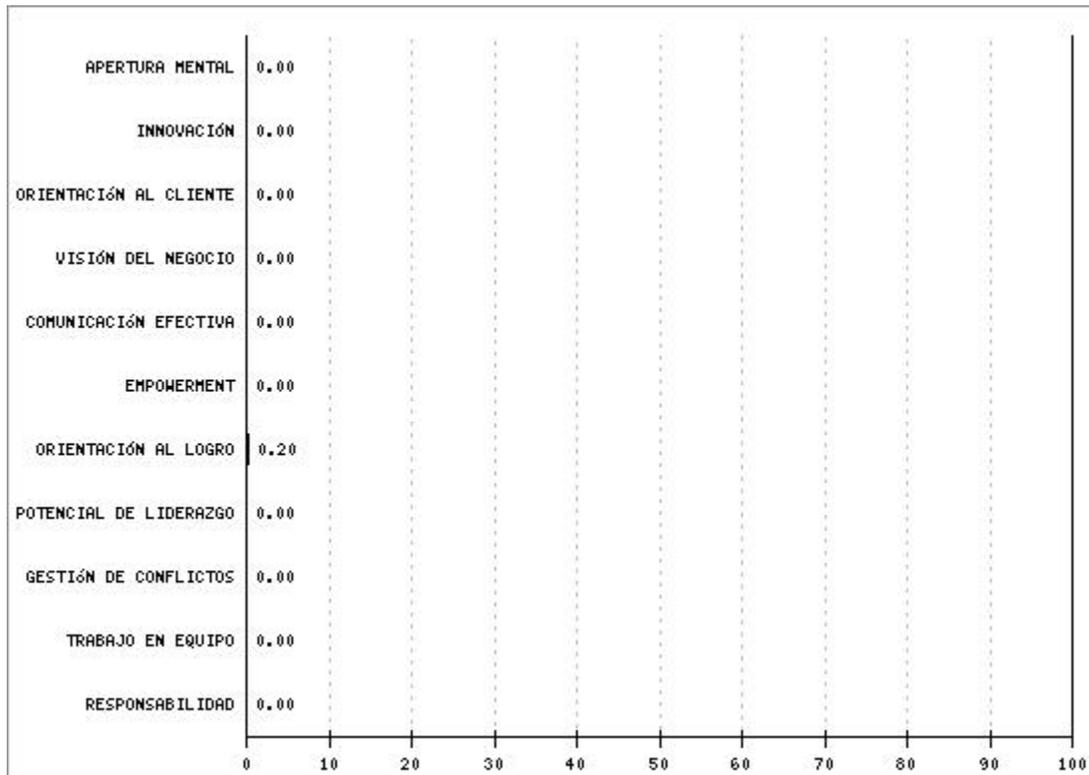
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	0.00	9.00
2 COMERCIALES	0.00	8.50
3 COMUNICACIONALES	0.00	9.00
4 LIDERAZGO	0.01	9.00
5 RELACIONALES	0.00	9.00
6 VALORES	0.00	9.00

JEFE DE DELEGACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA MENTAL	0.00	9.00	0.00%
2 INNOVACIÓN	0.00	9.00	0.00%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.00	8.00	0.00%
4 VISIÓN DEL NEGOCIO	0.00	9.00	0.00%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	9.00	0.00%
6 EMPOWERMENT	0.00	9.00	0.00%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.02	9.00	0.20%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	0.00	9.00	0.00%
9 GESTIÓN DE CONFLICTOS	0.00	9.00	0.00%
10 TRABAJO EN EQUIPO	0.00	9.00	0.00%
11 RESPONSABILIDAD	0.00	9.00	0.00%



JEFE DE DELEGACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

APERTURA MENTAL

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

Capacidad de aceptar otros puntos de vista, creencias o comportamientos y si es preciso modificarlos para sí mismo para una mejor adaptación a la realidad.

Nivel poco desarrollado.-

Es una persona que retrae su acción sobre sí misma. Puede tener problemas para escuchar a las demás personas y posiblemente no muestre interés en la opinión de la gente. Le gusta hacer las cosas que él propone y no muestra mucho interés en ampliar su conocimiento o cultura. Le cuesta trabajo analizar diferentes alternativas a la suya, antes de tomar una decisión por lo que es importante asegurarse de que tenga el conocimiento y la experiencia adecuadas para poder decidir.

INNOVACIÓN

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

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

Nivel poco desarrollado.-

Tiene escasa creatividad al momento de presentar propuestas o soluciones. Tiende a hacer lo que la mayoría hace, sin darle un valor agregado. Cuenta con respuestas estandarizadas en su medio para los diferentes tipos de situaciones o problemas.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 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.

VISIÓN DEL NEGOCIO

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

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene baja proyección de futuro a nivel empresarial, no realiza, ni ejecuta planificaciones, ni incorpora cambios y conocimientos que permitan crecimiento de la organización. Tiene poca definición del camino por el cual se debe dirigir la organización, y de las metas que quiere alcanzar; por lo tanto demuestra poco conocimiento de estrategias de crecimiento, porque no tiene en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías y las cambiantes necesidades y requerimientos del cliente.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

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

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

EMPOWERMENT

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

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene insuficiente capacidad de asignar responsabilidades, desconoce las potencialidades de los integrantes de su equipo y no transmite los objetivos con claridad.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 0.02 **Porcentaje:** 0.20%

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 si 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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

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

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel poco desarrollado.-

Podría tener dificultad para influir sobre el resto de personas y para resolver problemas. No muestra un nivel adecuado de comunicación para ejercer posiciones de liderazgo.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

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

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene escasa diligencia para dar solución a los conflictos que se presentan, no está atento a los cambios. Pide asesoramiento y dirección cuando se presenta un problema y es posible que pocas veces mantenga la calma.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 9.00 **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.

RESPONSABILIDAD

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

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

Nivel poco desarrollado.-

Cumple el trabajo solo si es supervisado o hay una advertencia. Le falta calidad en los resultados y no se interesa por mejorar.
