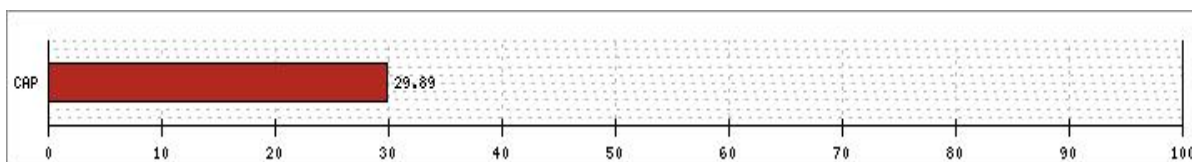


No. Identificación :	40027922
Nombres :	FERNANDO PERCY
Apellidos :	FERNANDEZ PEREZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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.

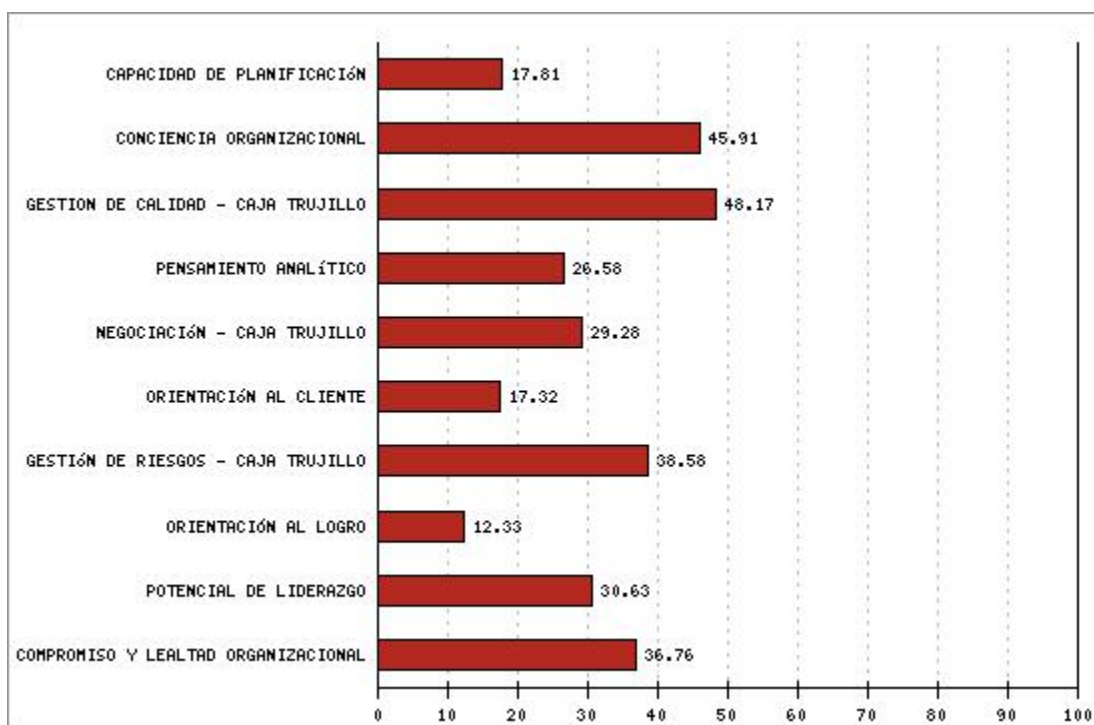
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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	ADMINISTRATIVAS	2.67	7.33
2	COGNITIVAS	1.86	7.00
3	COMERCIALES	1.48	6.50
4	LIDERAZGO	2.05	7.67
5	VALORES	2.94	8.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	1.42	8.00	17.81%
2	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	3.21	7.00	45.91%
3	GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	3.37	7.00	48.17%
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO	1.86	7.00	26.58%
5	NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO	1.76	6.00	29.28%
6	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.21	7.00	17.32%
7	GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	2.70	7.00	38.58%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.99	8.00	12.33%
9	POTENCIAL DE LIDERAZGO	2.45	8.00	30.63%
10	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	2.94	8.00	36.76%



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.42 **Porcentaje:** 17.81%

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

Tiene dificultad para administrar las actividades y poder tomar en cuenta todas las circunstancias que podrían beneficiar y perjudicar un proyecto. Podría pensar que las cosas puede resolverlas conforme se vayan presentando

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.21 **Porcentaje:** 45.91%

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.-

Tiene cierta dificultad para identificar figuras claves en las relaciones empresariales y para relacionar las prácticas informales de la organización con su cultura. Solo si es necesario, podría tener interés en comprender más a fondo las relaciones de poder de su organización

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.37 **Porcentaje:** 48.17%

Nivel C: Aplica los procesos y oferta los productos y servicios de la organización conforme a las políticas y procedimientos establecidos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

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

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene dificultad en identificar y relacionar datos. Le falta habilidad para resolver problemas. Reconoce modelos estandarizados pero no va más allá.

NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.76 **Porcentaje:** 29.28%

Nivel C: Concilia puntos de vista en beneficio de las partes involucradas.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.21 **Porcentaje:** 17.32%

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.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.70 **Porcentaje:** 38.58%

Nivel C: Identifica los posibles riesgos relacionados a una determinada operación o actividad, conforme a los modelos y procedimientos establecidos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.99 **Porcentaje:** 12.33%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.45 **Porcentaje:** 30.63%

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.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 36.76%

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.
