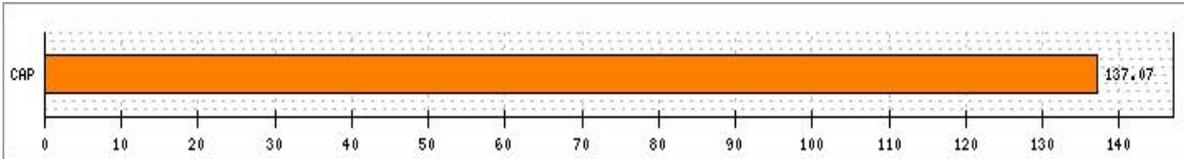


RECEPCIONISTA - MANUEL BERNAL

No. Identificación :	47412878
Nombres :	MANUEL ALEJANDRO
Apellidos :	BERNAL QUINTANA
Dirección :	BELISARIO FLORES 634
Teléfono :	4553115
Celular :	984083242
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	HOTELERÍA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1992-08-08



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:

- 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 **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.

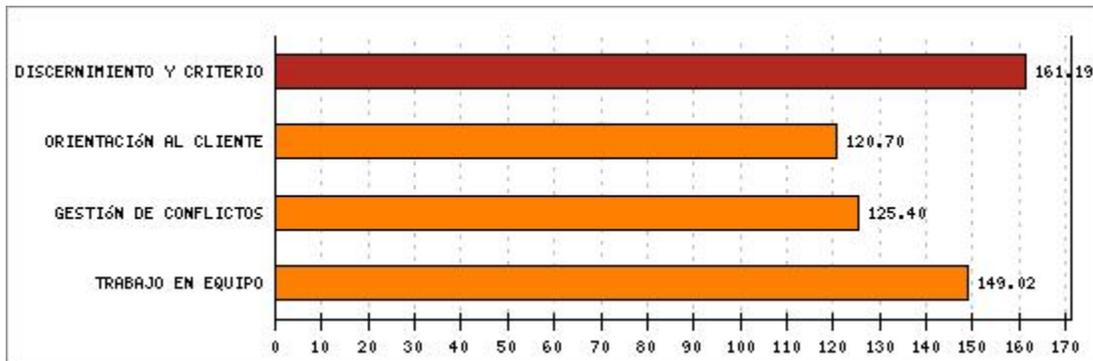
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COGNITIVAS	6.45	4.00
2	COMERCIALES	6.04	5.00
3	RELACIONALES	6.86	5.00

RECEPCIONISTA - MANUEL BERNAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	6.45	4.00	161.19%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.04	5.00	120.70%
3 GESTIÓN DE CONFLICTOS	6.27	5.00	125.40%
4 TRABAJO EN EQUIPO	7.45	5.00	149.02%



DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 6.45 **Porcentaje:** 161.19%

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.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.04 **Porcentaje:** 120.70%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.27 **Porcentaje:** 125.40%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

Nivel desarrollado.-

Prevee las acciones en el caso de presentarse problemas o conflictos, cuenta con los instrumentos y recursos apropiados. Presenta propuestas para mejorar y evitar conflictos. Es muy hábil en dar solución a problemas cotidianos no tanto como para los circunstanciales. A veces, podría perder la calma.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 7.45 **Porcentaje:** 149.02%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

