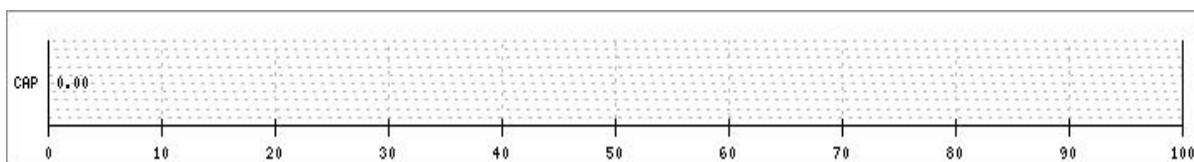


|                       |               |
|-----------------------|---------------|
| No. Identificación :  | 46248929      |
| Nombres :             | MICHEL HUGO   |
| Apellidos :           | LUCAS CARRERA |
| Dirección :           |               |
| Teléfono :            |               |
| Celular :             |               |
| 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.

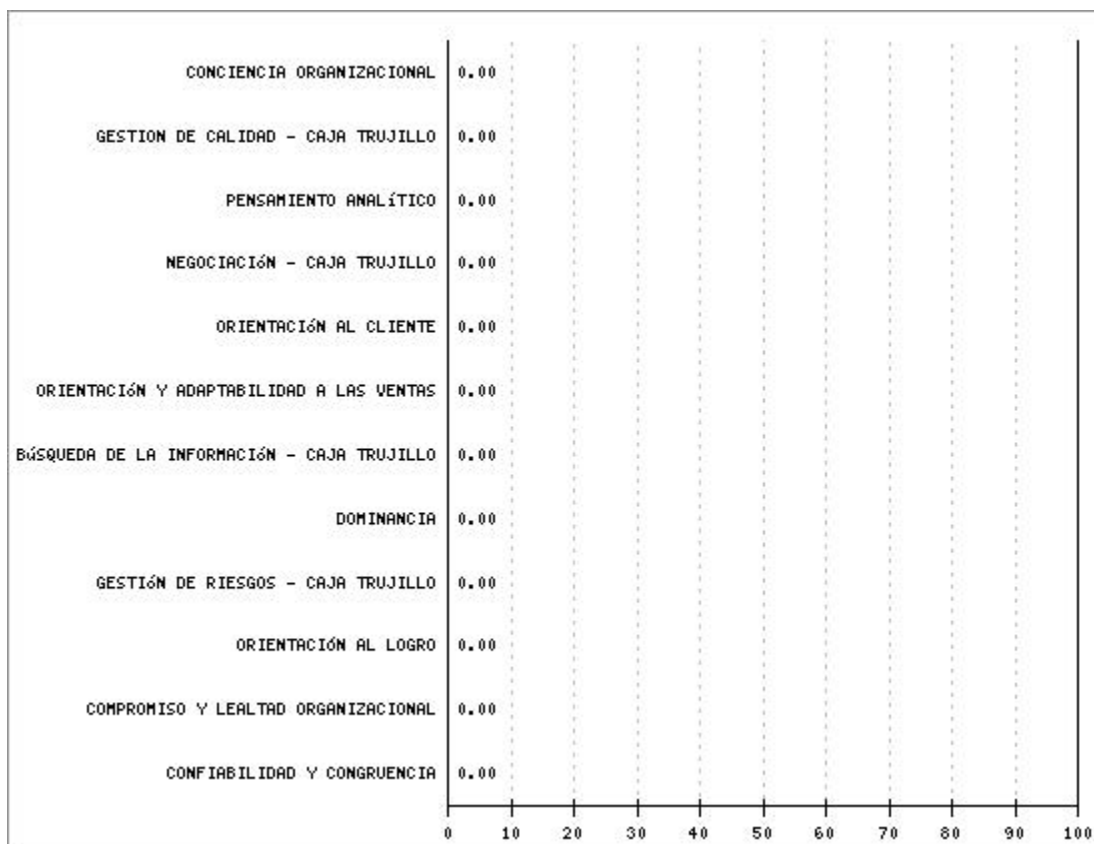
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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  | 0.00           | 6.50            |
| 2 | COGNITIVAS       | 0.00           | 5.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 0.00           | 7.33            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 0.00           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 0.00           | 7.00            |
| 6 | VALORES          | 0.00           | 8.00            |

|    | Competencia                                | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|--------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | CONCIENCIA ORGANIZACIONAL                  | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 2  | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO         | 0.00           | 5.00            | 0.00%          |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                      | 0.00           | 5.00            | 0.00%          |
| 4  | NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO                | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 5  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                     | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 6  | ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS   | 0.00           | 6.00            | 0.00%          |
| 7  | BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 8  | DOMINANCIA                                 | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 9  | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO         | 0.00           | 5.00            | 0.00%          |
| 10 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                       | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 11 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL        | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |
| 12 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA                | 0.00           | 8.00            | 0.00%          |



### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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 poco desarrollado

Tiene poco interés en conocer la estructura formal de la empresa, los procedimientos y normas establecidas y manejo operativo empresarial. Podría sentirse poco involucrado y ver a los problemas como totalmente ajenos a su gestión.

### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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:** 5.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

### 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.

### ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

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

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

#### ORIENTADO AL SERVICIO

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

#### BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Nivel C: Utiliza información de fácil acceso para la realización de sus actividades.

#### DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

**Nivel poco desarrollado.-**

Está pendiente de la opinión que los demás tienen de él, pero no hace nada por imponerse. Tiende a ser sumiso. Se preocupa de su apariencia, estatus o reputación, pero no muestra interés en que los demás tomen en cuenta sus ideas.

#### GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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:** 0.00 **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 dónde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel poco desarrollado.-**

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Está pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

#### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco meticoloso y extraño.

---

