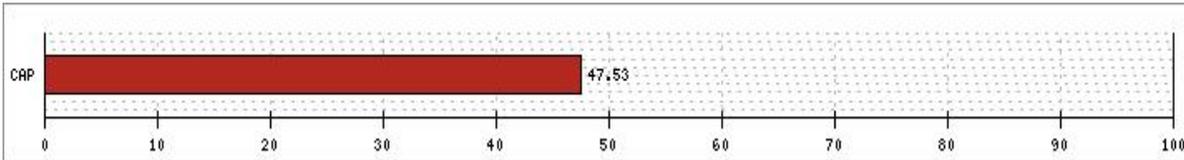


**SUPERVISOR DE SANIDAD VEGETAL**

No. Identificación :	46354749
Nombres :	SERGIO
Apellidos :	PANDURO VEGA
Dirección :	JR. LORENZO MORALES 474
Teléfono :	945883703
Celular :	945883703
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. AGRÓNOMO
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-06-05





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:**

- 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 **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.

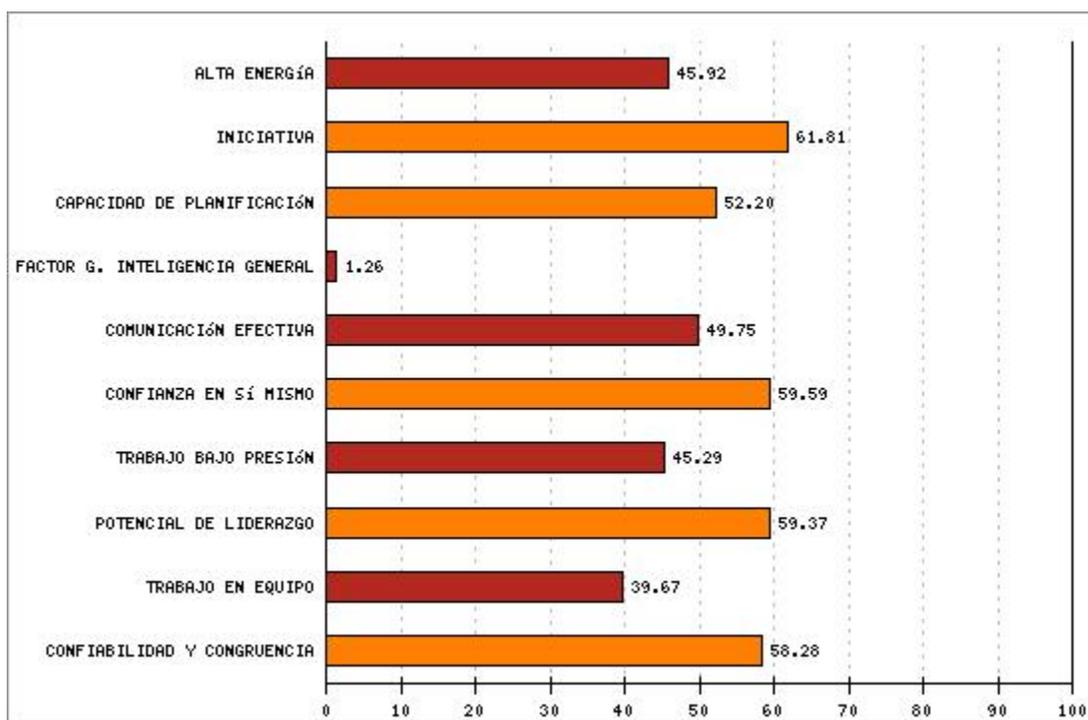
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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	4.31	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.18	8.00
3	COGNITIVAS	0.10	8.00
4	COMUNICACIONALES	3.98	8.00
5	EMOCIONALES	4.20	8.00
6	LIDERAZGO	4.75	8.00
7	RELACIONALES	3.57	9.00
8	VALORES	4.66	8.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	3.67	8.00	45.92%
2	INICIATIVA	4.94	8.00	61.81%
3	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.18	8.00	52.20%
4	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	0.10	8.00	1.26%
5	COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.98	8.00	49.75%
6	CONFIANZA EN SÍ MISMO	4.77	8.00	59.59%
7	TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.62	8.00	45.29%
8	POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.75	8.00	59.37%
9	TRABAJO EN EQUIPO	3.57	9.00	39.67%
10	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	4.66	8.00	58.28%



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.67 **Porcentaje:** 45.92%

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 en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 61.81%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.18 **Porcentaje:** 52.20%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.10 **Porcentaje:** 1.26% --

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.98 **Porcentaje:** 49.75%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

#### CONFIANZA EN SÍ MISMO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.77 **Porcentaje:** 59.59%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, pero con algo de temores e inseguridad. Se muestra seguro al momento de dar su opinión pero solamente cuando se encuentra en un grupo de confianza. Le falta motivación para asumir retos.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.62 **Porcentaje:** 45.29%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.75 **Porcentaje:** 59.37%

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 en desarrollo.-**

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.57 **Porcentaje:** 39.67%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.66 **Porcentaje:** 58.28%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo

---

