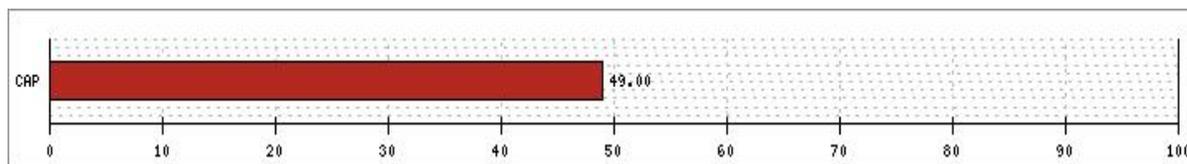


No. Identificación :	0917817538
Nombres :	NELSON ESTENIO
Apellidos :	FUENTES BURGOS
Dirección :	MAPASINGUE ESTE CALLE 7MA MZ3 S2
Teléfono :	2033897
Celular :	0967936880
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. COMERCIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1977-06-15





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.

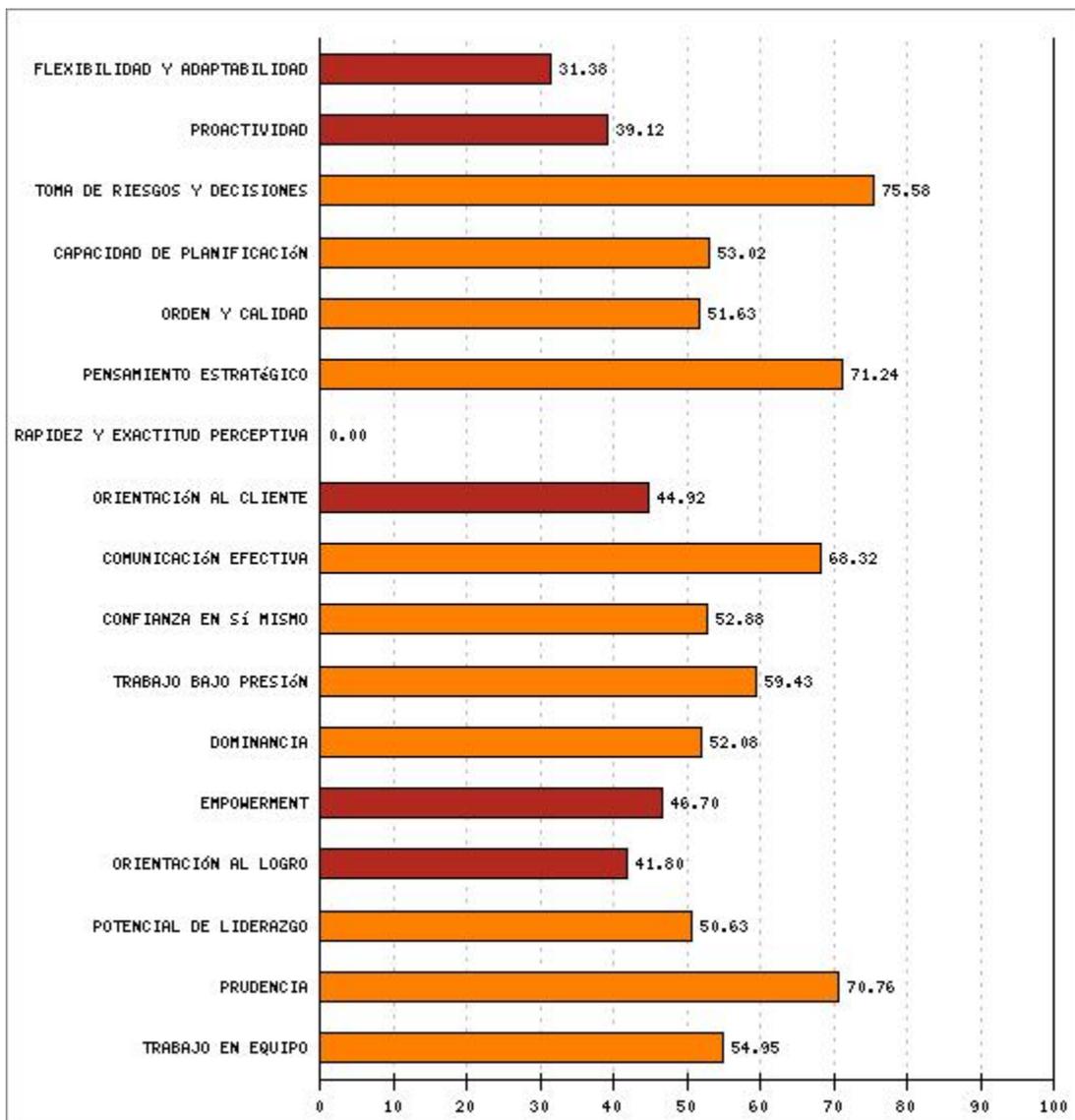
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.37	7.67
2 ADMINISTRATIVAS	4.56	8.00
3 COGNITIVAS	0.00	8.00
4 COMERCIALES	4.04	9.00
5 COMUNICACIONALES	4.78	7.00
6 EMOCIONALES	4.79	8.50
7 LIDERAZGO	4.17	8.75
8 RELACIONALES	5.30	8.50

### SUPERVISOR DE BODEGA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	2.82	9.00	31.38%
2	PROACTIVIDAD	3.52	9.00	39.12%
3	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	3.78	5.00	75.58%
4	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.77	9.00	53.02%
5	ORDEN Y CALIDAD	4.65	9.00	51.63%
6	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	4.27	6.00	71.24%
7	RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	0.00	8.00	0.00%
8	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.04	9.00	44.92%
9	COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.78	7.00	68.32%
10	CONFIANZA EN SÍ MISMO	4.23	8.00	52.88%
11	TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.35	9.00	59.43%
12	DOMINANCIA	4.17	8.00	52.08%
13	EMPOWERMENT	4.20	9.00	46.70%
14	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.76	9.00	41.80%
15	POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.56	9.00	50.63%
16	PRUDENCIA	5.66	8.00	70.76%
17	TRABAJO EN EQUIPO	4.95	9.00	54.95%





#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 2.82 **Porcentaje:** 31.38%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado acepta de buen modo las disposiciones de cambio, procura adaptarse y ser flexible, intenta crear herramientas que le apoyen en el cambio.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.52 **Porcentaje:** 39.12%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.78 **Porcentaje:** 75.58%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra dificultad en el cambio de estrategias para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican riesgo.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.77 **Porcentaje:** 53.02%

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.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.65 **Porcentaje:** 51.63%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.27 **Porcentaje:** 71.24%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce su entorno empresarial, de modo que puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles. Sabe cuándo y cómo actuar en su momento.

### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

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

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado no es ágil en sus actividades rutinarias, muestra lentitud en la ejecución de tareas administrativas como: revisión de documentos, archivos, digitalización, etc. Le falta atención a los detalles de su entorno.

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 44.92%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.78 **Porcentaje:** 68.32%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

### CONFIANZA EN SÍ MISMO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.23 **Porcentaje:** 52.88%

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.-**

El evaluado podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, se muestra seguro al momento de dar su opinión. Le falta motivación para asumir retos.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 59.43%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

## DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.17 **Porcentaje:** 52.08%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene la capacidad de convencer a otros y ésta es su única herramienta de persuasión. Elabora una buena argumentación, basada en su perspectiva, conocimientos y experiencia. Incluye además otros puntos de vista.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 46.70%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado puede fijar los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores. Aunque los acompaña en su desarrollo, no se hace responsable de los resultados.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.76 **Porcentaje:** 41.80%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.56 **Porcentaje:** 50.63%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

---

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.66 **Porcentaje:** 70.76%

**Nivel Medio:** El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

---

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.95 **Porcentaje:** 54.95%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

---

