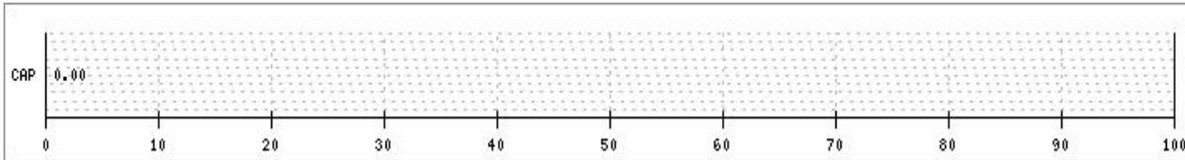


No. Identificación :	1715636153
Nombres :	CHRISTIAN BERNARDO
Apellidos :	TORRES SANCHEZ
Dirección :	PORFIRIO ROMERO 188 Y GALO PLAZA LASSO
Teléfono :	022400199
Celular :	0995838081
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ABASTEC / COMPRAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1978-04-22



### COMPRAS PUBLICAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

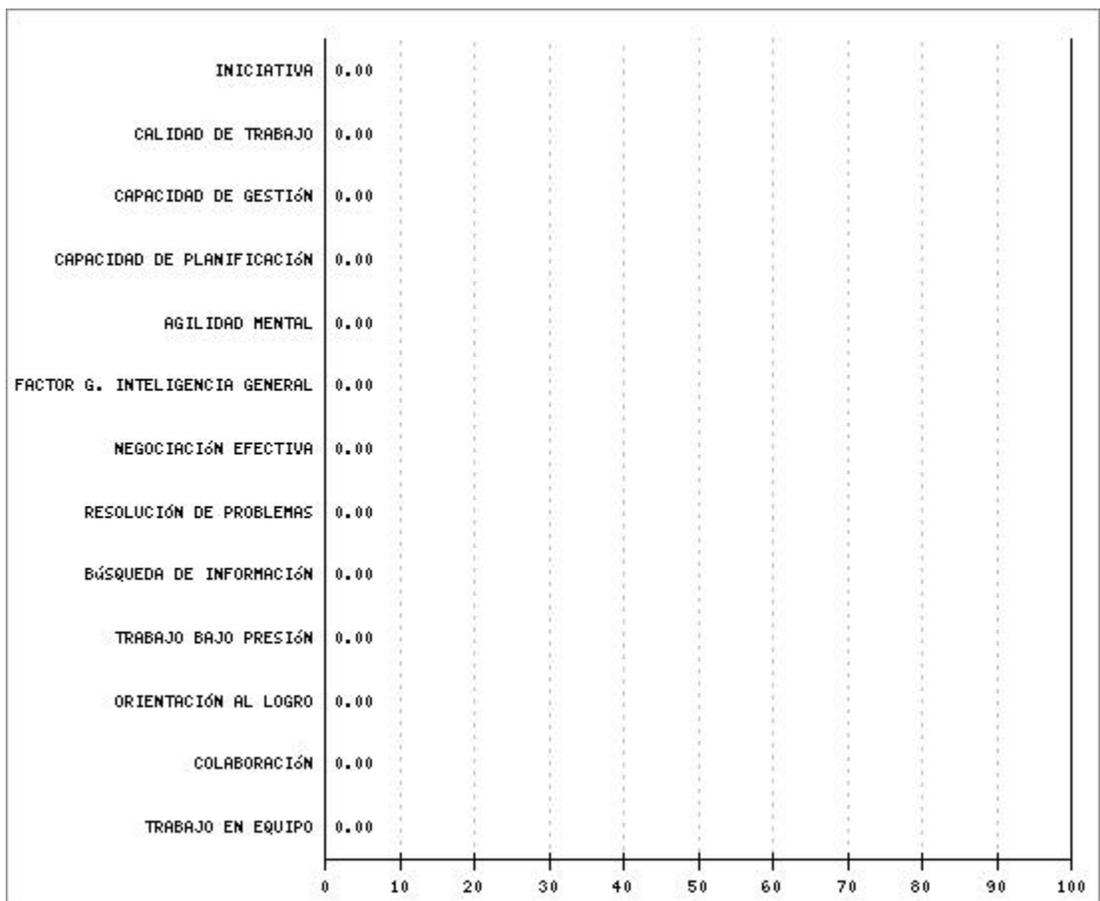
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	0.00	6.00
2 ADMINISTRATIVAS	0.00	7.67
3 COGNITIVAS	0.00	7.00
4 COMERCIALES	0.00	7.00
5 COMUNICACIONALES	0.00	7.00
6 EMOCIONALES	0.00	8.00
7 LIDERAZGO	0.00	6.00
8 RELACIONALES	0.00	7.50

### COMPRAS PUBLICAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	0.00	6.00	0.00%
2	CALIDAD DE TRABAJO	0.00	8.00	0.00%
3	CAPACIDAD DE GESTIÓN	0.00	7.00	0.00%
4	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	0.00	8.00	0.00%
5	AGILIDAD MENTAL	0.00	8.00	0.00%
6	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	0.00	6.00	0.00%
7	NEGOCIACIÓN EFECTIVA	0.00	7.00	0.00%
8	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	0.00	7.00	0.00%
9	BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	0.00	7.00	0.00%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	0.00	8.00	0.00%
11	ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.00	6.00	0.00%
12	COLABORACIÓN	0.00	7.00	0.00%
13	TRABAJO EN EQUIPO	0.00	8.00	0.00%





### COMPRAS PUBLICAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

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

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 poco desarrollado.-

El evaluado no demuestra una actitud permanente a enfrentar los problemas, lo hará solo si se ve obligado a hacerlo. Es posible que no se interese por dar un aporte por si mismo si no le es requerido, muchas veces seguirá la corriente del equipo.

#### CALIDAD DE TRABAJO

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

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene un básico nivel de conocimientos de su especialidad, los mismos que no son suficientes para los resultados del trabajo asignado a su cargo, no indica interés por incrementar sus conocimientos.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no muestra mayor interés en dar orientación a sus colaboradores, sus competencias de liderazgo son escasas y su capacidad de diálogo es limitada. Le cuesta diferenciar el talento de los demás y ve con indiferencia el desarrollo de los mismos.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

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

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

Usualmente el evaluado se deja llevar por los sucesos del día a día. Es más espontáneo y no planifica todas sus actividades de manera detallada. Se podría decir que es una forma más relajada de llevar la vida, pero en extremo podría causar conflictos o percances a nivel laboral.

#### AGILIDAD MENTAL

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

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene un bajo nivel en desarrollo de razonamiento lógico, numérico o verbal. Le cuesta realizar procesos mentales de análisis o síntesis, es lento en dar respuestas a problemas o situaciones planteadas. Tiene dificultad en comprender e interpretar las instrucciones, por lo que requiere tiempo para el aprendizaje.

## FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

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

### NEGOCIACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado centra su atención en que se cierre la negociación sin tener en cuenta que la misma satisfaga sus intereses y los de la organización que representa.

### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado piensa y propone una solución genérica ante el problema de un cliente, le falta comprender como satisfacer sus requerimientos.

### BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene poco conocimiento de las técnicas e instrumentos óptimos para buscar información, ya que se limita a realizar preguntas directas o indirectas para recaudar la información que necesita.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

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

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **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 sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

### **Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado, por lo general no se esfuerza por concluir las tareas que comienza. Puede ser porque no se concentra en el tema por completo o porque posee un alto grado de creatividad, por lo que cualquier distracción puede lograr capturar su atención, haciendo que deje lo que estaba realizando inconcluso. Su bajo puntaje en este rango puede deberse a un problema a largo plazo en esta área o a un contratiempo reciente en su vida. El sujeto puede pensar que su esfuerzo no tiene mucha influencia en los resultados finales. Esta incertidumbre puede ocasionarle que dude de sí mismo y que subestime su potencial para mejorar las cosas.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

### **Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple con sus obligaciones sin prestarle atención a las necesidades de sus compañeros de trabajo. Le falta concienciar sobre la importancia de la colaboración para el cumplimiento de objetivos.

## TRABAJO EN EQUIPO

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

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

### **Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no lidera el trabajo, ni le preocupa el del resto de compañeros.

---

