

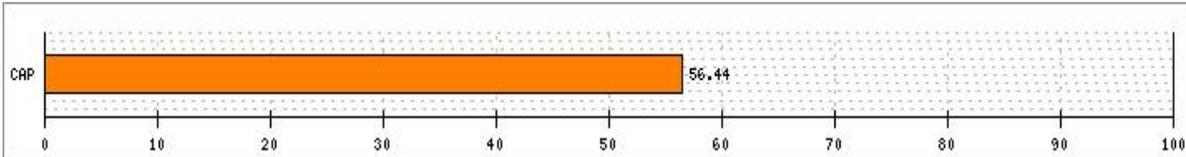
## Datos Personales

### BODEGUERO FACTURADOR AGENCIAS

No. Identificación :	1205843996
Nombres :	JONAS ISMAEL
Apellidos :	MILAN PANDI
Dirección :	SANTO DOMINGO AV. QUITO KM 5-1/2
Teléfono :	
Celular :	0967970153
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	BACHILLER
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1987-06-07

## Distribución Psicodinámica

### BODEGUERO FACTURADOR AGENCIAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- 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 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.

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	4.06	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.02	8.00
3	COGNITIVAS	4.51	7.67
4	COMUNICACIONALES	6.43	7.00
5	EMOCIONALES	4.28	8.00

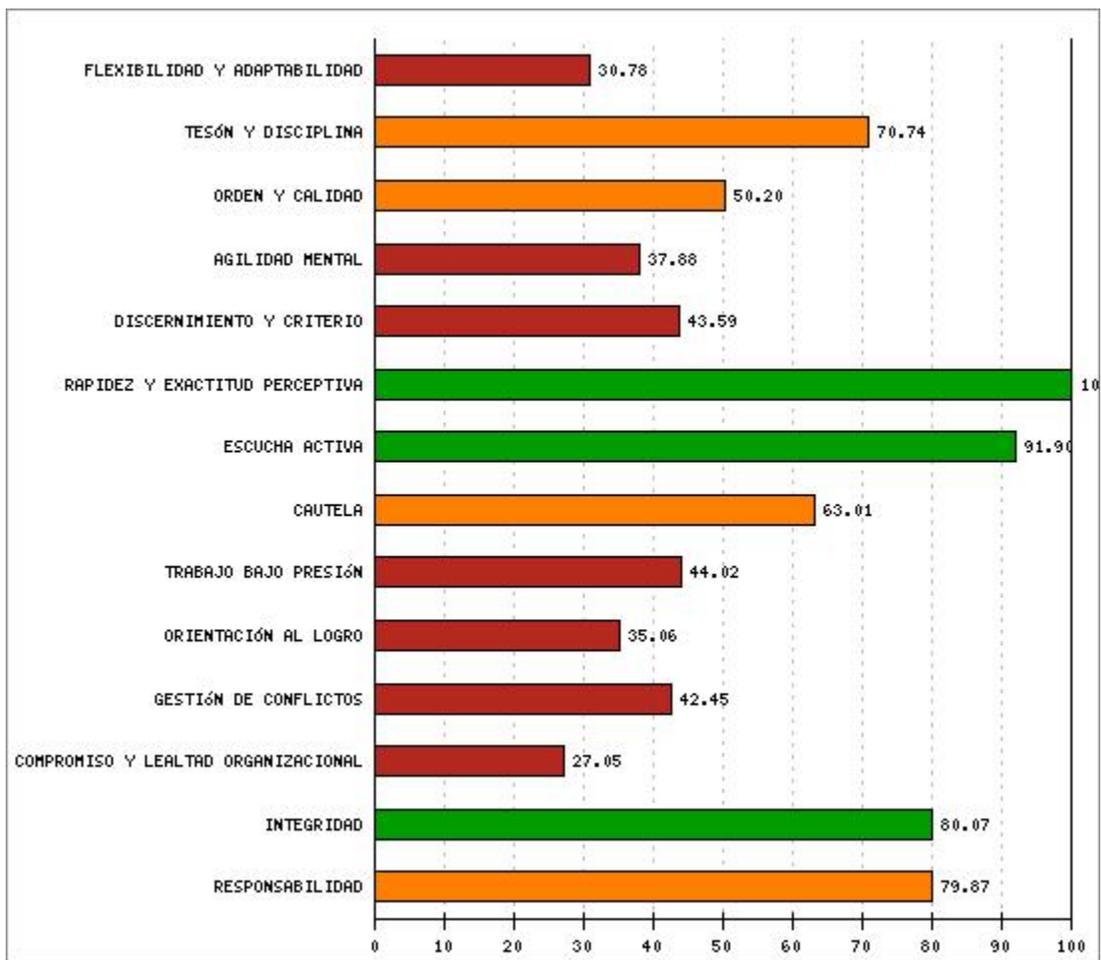
6	LIDERAZGO	2.80	8.00
7	RELACIONALES	3.40	8.00
8	VALORES	5.52	8.67

## Análisis por Competencia

### BODEGUERO FACTURADOR AGENCIAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	2.46	8.00	30.78%
2	TESÓN Y DISCIPLINA	5.66	8.00	70.74%
3	ORDEN Y CALIDAD	4.02	8.00	50.20%
4	AGILIDAD MENTAL	3.03	8.00	37.88%
5	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	3.49	8.00	43.59%
6	RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	7.00	7.00	100.00%
7	ESCUCHA ACTIVA	6.43	7.00	91.90%
8	CAUTELA	5.04	8.00	63.01%
9	TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.52	8.00	44.02%
10	ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.80	8.00	35.06%
11	GESTIÓN DE CONFLICTOS	3.40	8.00	42.45%
12	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	2.16	8.00	27.05%
13	INTEGRIDAD	7.21	9.00	80.07%
14	RESPONSABILIDAD	7.19	9.00	79.87%





## Interpretación de Competencias

### BODEGUERO FACTURADOR AGENCIAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.46 **Porcentaje:** 30.78%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poco interés frente a vivir nuevas experiencias. Tiene una manera cerrada de ver el mundo. No le gusta considerar estilos alternativos de vida o la idea de adaptarse a un nuevo ambiente que no le sea familiar. Es muy probable que se guíe por su propio criterio frente a un tema, dejando totalmente de lado otros puntos de vista que puedan existir frente al mismo.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.66 **Porcentaje:** 70.74%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza. Se refiere a la habilidad de auto-disciplinarse en todas sus acciones previamente planificadas.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.02 **Porcentaje:** 50.20%

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.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 37.88%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad para procesar información con agilidad. Su razonamiento lógico, verbal o numérico está en un rango normal y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla de forma adecuada.

#### DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.49 **Porcentaje:** 43.59%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Busca argumentos antes de emitir su criterio. Procura actuar en forma imparcial.

## RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 100.00%

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 desarrollado.-**

El evaluado tiene un buen nivel de percepción del medio por lo cual es ágil y efectivo en ejecutar su trabajo. Demuestra practicidad y destreza en sus actividades diarias.

## ESCUCHA ACTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.43 **Porcentaje:** 91.90%

Escuchar lo que otra persona está hablando y hacer preguntas adecuadas

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene una buena capacidad para comprender el punto de vista o mensaje del interlocutor. Sus preguntas son oportunas y coherentes con el tema que se está tratando. La escucha activa le permite un mayor y mejor aprendizaje, y le es útil en sus relaciones laborales cuando se trata del manejo de personas.

## CAUTELA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 63.01%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

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. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.52 **Porcentaje:** 44.02%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.80 **Porcentaje:** 35.06%

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.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.40 **Porcentaje:** 42.45%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene capacidad de resolver problemas cotidianos. Sin embargo no tiene un plan de contingencia para prever soluciones ante los cambios que planteen los coordinadores o directores. Trabaja bajo la marcha.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.16 **Porcentaje:** 27.05%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra dificultad al momento de comprometerse a realizar una actividad o tarea. Puede que la actividad para él no sea tan relevante o importante. No se incomoda si no logra cumplir con lo que se ha propuesto y su orientación al logro no suele ser muy elevada. Esta pendiente más de sus beneficios personales que de los beneficios de la organización.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.21 **Porcentaje:** 80.07%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel en su escala de valores y actúa en consecuencia. Demuestra ética profesional y moral en todo momento. Su conducta es intachable y se convierte en un referente de integridad para los demás.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.19 **Porcentaje:** 79.87%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado cumple con su trabajo a cabalidad, con altos niveles de calidad incluso antes del tiempo establecido. Su sentido de responsabilidad está por encima de sus intereses personales. Realiza sus tareas con empeño y dedicación.

---

