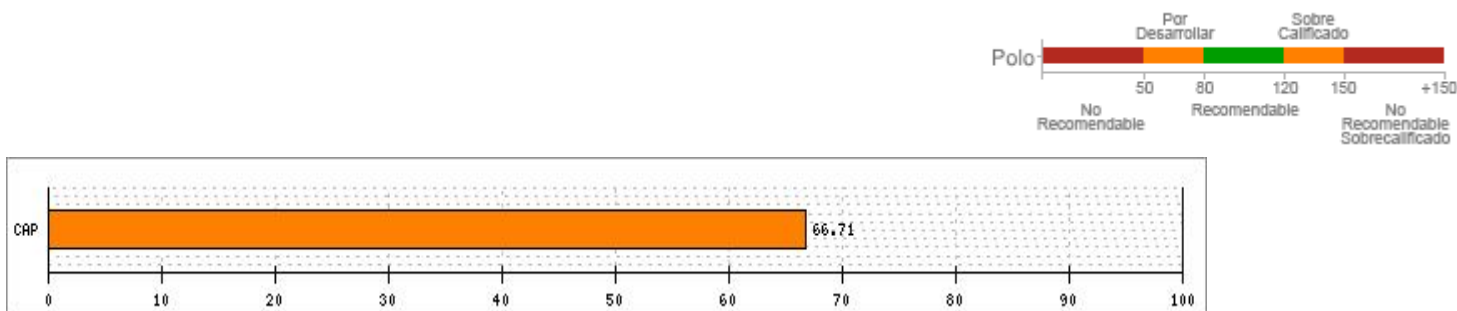


CI - GERENTE DE TDA MVENTANILLA (ENERO 2016)

No. Identificación :	40259969
Nombres :	WILMER RICARDO
Apellidos :	SERPA MACHAJA
Dirección :	AV. CANADA 353
Teléfono :	4283131
Celular :	945802341
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-03-12



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

El perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos 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 talento humano en la empresa.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 de CAP.

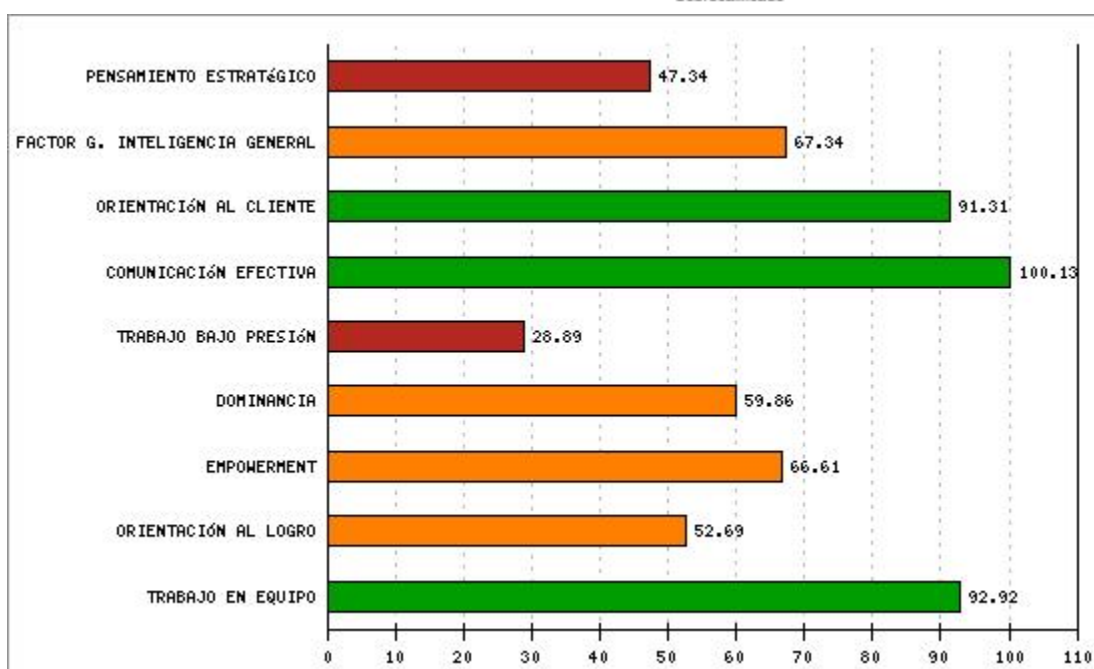
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	3.79	8.00
2	COGNITIVAS	4.04	6.00
3	COMERCIALES	6.39	7.00
4	COMUNICACIONALES	7.01	7.00
5	EMOCIONALES	2.02	7.00
6	LIDERAZGO	4.40	7.33

CI - GERENTE DE TDA MVENTANILLA (ENERO 2016)

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	3.79	8.00	47.34%
2	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	4.04	6.00	67.34%
3	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.39	7.00	91.31%
4	COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.01	7.00	100.13%
5	TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.02	7.00	28.89%
6	DOMINANCIA	4.19	7.00	59.86%
7	EMPOWERMENT	5.33	8.00	66.61%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.69	7.00	52.69%
9	TRABAJO EN EQUIPO	5.58	6.00	92.92%



CI - GERENTE DE TDA MVENTANILLA (ENERO 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.79 **Porcentaje:** 47.34%

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 estratégicas.

Nivel en desarrollo.-

Conoce parcialmente su entorno empresarial, de modo que no siempre puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; tiene dudas sobre cuándo y cómo actuar en su momento. Tiene cierta dificultad en proyectarse hacia futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 67.34%

Nivel Bajo: El candidato evaluado está por debajo de la media poblacional, se recomienda que la solución de problemas la haga con apoyo de un Jefe o Superior.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.39 **Porcentaje:** 91.31%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.01 **Porcentaje:** 100.13% --

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 28.89%

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

Nivel poco desarrollado.-

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.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.19 **Porcentaje:** 59.86%

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 en desarrollo.-

Elabora una argumentación incompleta, basada en su perspectiva, conocimientos y experiencia. Tiene cierta dificultad en imponer sus deseos en otros, pero a veces, lo logra. Ocasionalmente sus ideas no son tomadas en cuenta. Requiere de apoyo para salirse con la suya.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 66.61%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel desarrollado.-

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.69 **Porcentaje:** 52.69%

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 en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.58 **Porcentaje:** 92.92%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.
