

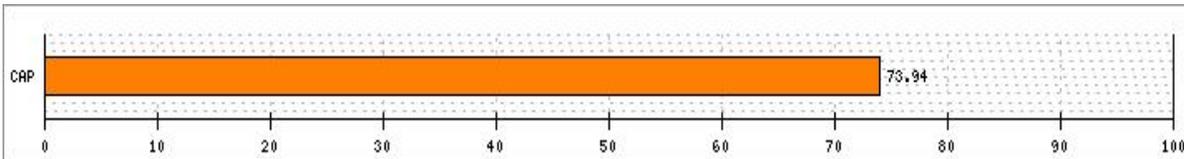


## Datos Personales

### JEFE DE REGIÓN - CENTRO ORIENTE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



|                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| No. Identificación :  | 06014344               |
| Nombres :             | HUGO                   |
| Apellidos :           | TANTALEAN PORTOCARRERO |
| Dirección :           | AV SAN BORJA SUR 656   |
| Teléfono :            | 2232345                |
| Celular :             | 991680909              |
| Género :              | MASCULINO              |
| Estado Civil :        | CASADO                 |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS       |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO          |
| Fecha de Nacimiento : | 1964-05-21             |



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:**

- 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 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.

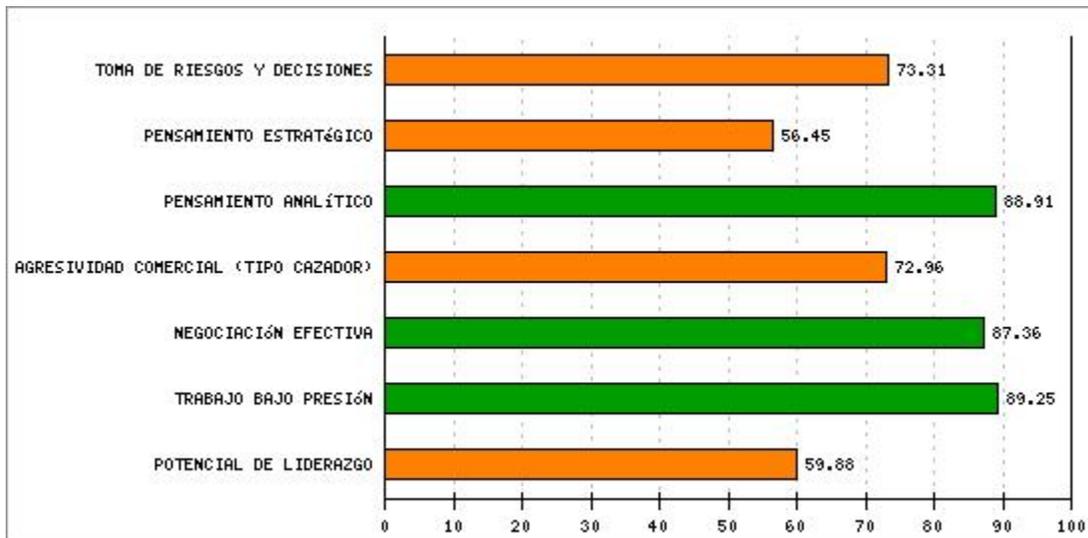
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 4.40           | 6.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 3.95           | 7.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 5.33           | 6.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 5.17           | 6.50            |
| 5 | EMOCIONALES     | 5.35           | 6.00            |



| Competencia                            | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES         | 4.40           | 6.00            | 73.31%         |
| 2 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO              | 3.95           | 7.00            | 56.45%         |
| 3 PENSAMIENTO ANALÍTICO                | 5.33           | 6.00            | 88.91%         |
| 4 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 5.11           | 7.00            | 72.96%         |
| 5 NEGOCIACIÓN EFECTIVA                 | 5.24           | 6.00            | 87.36%         |
| 6 TRABAJO BAJO PRESIÓN                 | 5.35           | 6.00            | 89.25%         |
| 7 POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 4.19           | 7.00            | 59.88%         |



#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.40 Porcentaje: 73.31%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra dificultad para afianzarse y tomar decisiones para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican mucho riesgo.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.95 Porcentaje: 56.45%

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.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.33 Porcentaje: 88.91%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.11 Porcentaje: 72.96%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas.

##### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. Frecuentemente, tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### NEGOCIACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.24 **Porcentaje:** 87.36%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado orienta las condiciones de negociación a su favor o de la organización que representa, maneja y utiliza herramientas de negociación. Tiene buena capacidad de persuadir, e intenta que las cosas se manejen desde su punto de vista; muestra también una apropiada capacidad de manejar conflictos, en caso de que la negociación tenga inconvenientes, ocasionalmente tiene las de ganar.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 89.25%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.19 **Porcentaje:** 59.88%

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.

---

