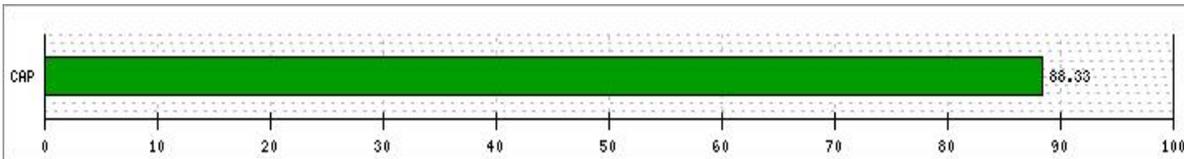


**BODEGUERO**

No. Identificación :	135669873
Nombres :	FRANCISCO RICARDO
Apellidos :	REYES MORALES
Dirección :	AVENIDA OSSA #1187 CASA B LA CISTERNA
Teléfono :	
Celular :	950514354
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1979-12-11

### BODEGUERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### 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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

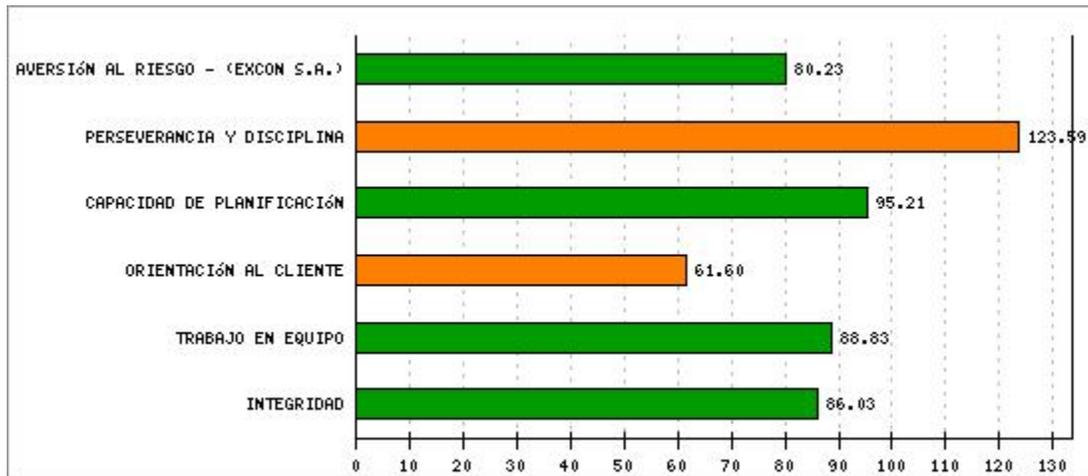
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	6.52	6.50
2 ADMINISTRATIVAS	5.71	6.00
3 COMERCIALES	4.31	7.00
4 RELACIONALES	5.33	6.00
5 VALORES	6.02	7.00

### BODEGUERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)	5.62	7.00	80.23%
2 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	7.42	6.00	123.59%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.71	6.00	95.21%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.31	7.00	61.60%
5 TRABAJO EN EQUIPO	5.33	6.00	88.83%
6 INTEGRIDAD	6.02	7.00	86.03%



### BODEGUERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.62 Porcentaje: 80.23%

##### Nivel C

- Su capacidad para prever riesgo se encuentra en desarrollo.
- Su agilidad de reacción se presenta disminuida antes contextos complejos.
- Su actuar depende de la orientación que recibió de un otro, por lo que sus conductas dependen de lo orientación que recibe de su superior, limitándose a vivir y difundir la seguridad.

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 7.42 Porcentaje: 123.59%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel muy desarrollado.-

Posee muy claras sus metas y hace todo lo posible por alcanzarlas, es muy constante y disciplinado cuando se propone un objetivo, no se da por vencido ante la adversidad y considera a las dificultades como un reto.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.71 Porcentaje: 95.21%

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 desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.31 Porcentaje: 61.60%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.33 Porcentaje: 88.83%

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.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.02 **Porcentaje:** 86.03%

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

### **Nivel desarrollado.-**

Capacidad para admitir públicamente que ha cometido un error y actuar en consecuencia, y decir aquello que sea necesario aunque, por ejemplo, pueda molestar a alguien que conozca. Pocas veces, no sigue las reglas

---

