

## DATOS DEL EVALUADO

**ID del Evaluado:** X201-U4RDJX7XVN

**Nombre:** Juan Rosero Campaz

**Fecha de Nacimiento:** 2004-11-11

**País:** Colombia

**Contacto:** roserojuan291@gmail.com

**Cargo:** APRENDIZ SENA

## ADECUACIÓN: RELACIÓN PERSONA - PUESTO

# 65%

EL PERFIL SE ADECÚA BIEN AL PUESTO



El perfil se adecúa muy bien al puesto



El perfil se adecúa bien al puesto



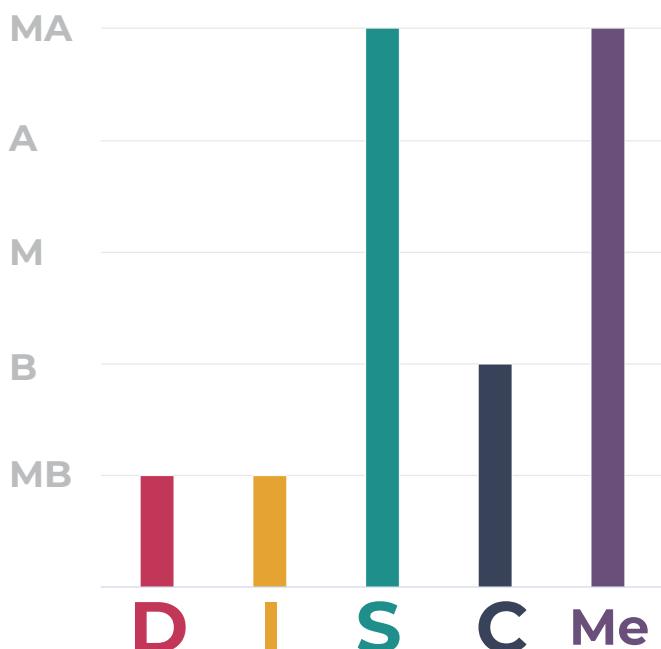
El perfil se adecúa parcialmente al puesto



El perfil es poco adecuado para el puesto



El perfil fue manipulado



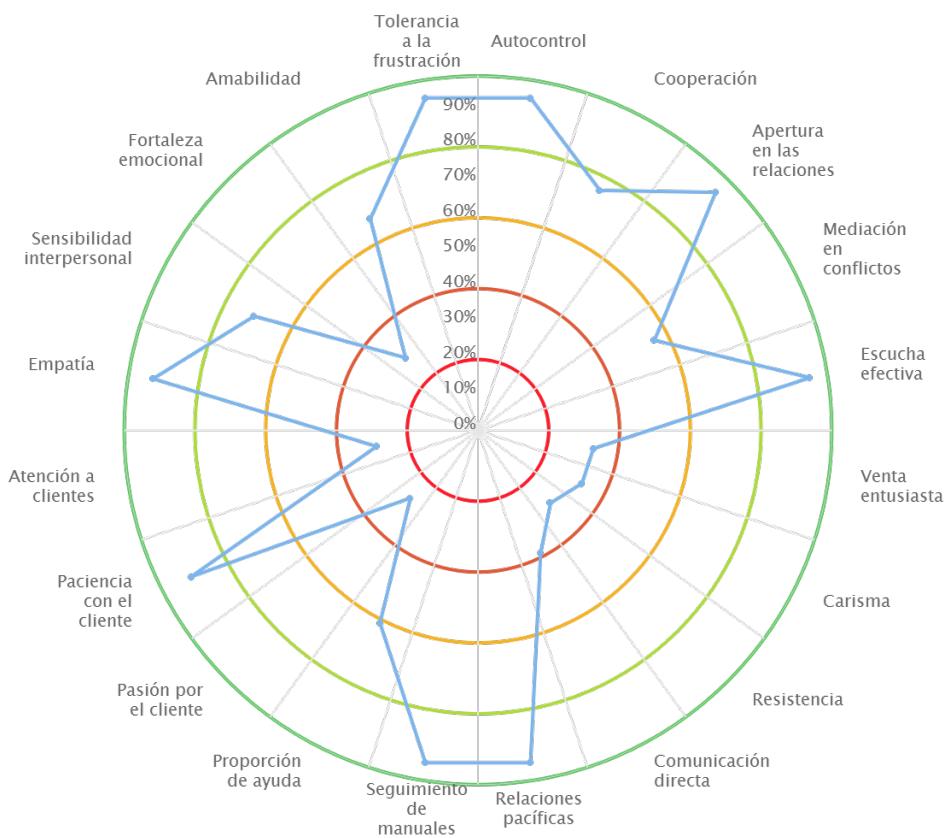
MA - MUY ALTO	A - ALTO	M - MEDIO
B - BAJO	MB - MUY BAJO	

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	POTENCIAL PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA
AUTOCONTROL	Capacidad para regular sus emociones, pensamientos y acciones en función de objetivos y normas. Se trata de la capacidad de resistir impulsos y tentaciones que puedan interferir con la consecución de metas a largo plazo, y de gestionar de forma efectiva situaciones estresantes o conflictivas.	95%
COOPERACIÓN	Capacidad para trabajar juntos en beneficio mutuo, compartiendo recursos y habilidades para lograr un objetivo común.	76%
APERTURA EN LAS RELACIONES	Habilidad de las personas para establecer y mantener relaciones interpersonales saludables, en las que se valora la honestidad, la transparencia y la comunicación abierta.	95%
MEDIACIÓN EN CONFLICTOS	Habilidad y capacidad para manejar y resolver eficazmente las disputas entre dos o más partes en conflicto, manteniéndose neutral e imparcial.	56%
ESCUCHA EFECTIVA	Habilidad para escuchar y comprender eficazmente la información que se le presenta. Implica prestar atención activa al hablante, identificar el mensaje que se está comunicando, hacer preguntas para aclarar cualquier malentendido y proporcionar retroalimentación clara y precisa.	95%
VENTA ENTUSIASTA	Capacidad de transmitir pasión por lo que está vendiendo y de despertar el interés y la emoción en el cliente potencial. Habilidad para crear una experiencia de compra memorable y emocionante para el cliente.	33%
CARISMA	Habilidad para influir y atraer a los demás mediante su personalidad, carisma y encanto. Capacidad de conectar emocionalmente con las personas, generar confianza, inspirar e influir en ellas de manera positiva.	33%
RESISTENCIA	Capacidad para mantener una actividad física o mental durante un período prolongado de tiempo sin fatigarse o rendirse	29%
COMUNICACIÓN DIRECTA	Habilidad de transmitir mensajes claramente y eficazmente a través de canales de comunicación cara a cara, como conversaciones en persona, llamadas telefónicas, videoconferencias o reuniones en vivo. Esta competencia implica ser capaz de expresar ideas de manera efectiva, escuchar activamente, comprender las necesidades del receptor y responder a sus preguntas o preocupaciones de manera oportuna.	39%

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	POTENCIAL PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA
<b>RELACIONES PACÍFICAS</b>	Capacidad para interactuar con los demás de manera armoniosa y respetuosa, evitando conflictos innecesarios y fomentando la colaboración y la cooperación. Implica la habilidad para comunicarse efectivamente, escuchar activamente, comprender las perspectivas de los demás y trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes de manera positiva y constructiva.	<b>95%</b>
<b>SEGUIMIENTO DE MANUALES</b>	Capacidad para entender, interpretar y aplicar correctamente las instrucciones y procedimientos descritos en un manual o guía. Esta habilidad puede ser especialmente importante en entornos de trabajo donde es necesario seguir estrictamente los protocolos y las normas establecidas para garantizar la seguridad, la calidad y la eficiencia en la realización de tareas y procesos.	<b>95%</b>
<b>PROPORCIÓN DE AYUDA</b>	Capacidad para ayudar a otros en la medida necesaria y apropiada, sin excederse o quedarse corto en su ayuda. Esta competencia implica tener la habilidad de evaluar la situación y necesidades de los demás, y actuar de manera eficiente y efectiva para brindarles la ayuda que necesitan en proporción a su situación.	<b>61%</b>
<b>PASIÓN POR EL CLIENTE</b>	Habilidad para entender y satisfacer las necesidades y deseos de sus clientes de manera efectiva y constante. Se trata de una actitud centrada en el cliente, que implica escuchar atentamente, entender las demandas y ofrecer soluciones que superen las expectativas del cliente.	<b>27%</b>
<b>PACIENCIA CON EL CLIENTE</b>	Habilidad para mantener la calma y controlar sus emociones en situaciones en las que el cliente puede estar frustrado, enojado o impaciente. Implica escuchar activamente las preocupaciones del cliente, comprender su perspectiva y proporcionar una respuesta clara y adecuada.	<b>91%</b>
<b>ATENCIÓN A CLIENTES</b>	Capacidad para satisfacer las necesidades de los clientes y resolver cualquier problema o inquietud que puedan tener. Esto implica tener habilidades interpersonales sólidas para comunicarse de manera efectiva y ofrecer soluciones prácticas, así como conocimientos técnicos para comprender y abordar las preguntas o preocupaciones del cliente.	<b>29%</b>
<b>EMPATÍA</b>	Capacidad para comprender y sentir las emociones, necesidades y perspectivas de los demás. Esta habilidad permite a una persona conectarse y relacionarse efectivamente con otras personas, lo que puede ser particularmente importante en situaciones de conflicto, negociación y trabajo en equipo.	<b>93%</b>

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	POTENCIAL PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA
SENSIBILIDAD INTERPERSONAL	Habilidad para percibir, interpretar y responder de manera efectiva a las emociones, sentimientos y necesidades de los demás. Esta habilidad implica la capacidad de leer las señales no verbales, como el tono de voz, la expresión facial y el lenguaje corporal, y entender las perspectivas y motivaciones de los demás.	71%
FORTALEZA EMOCIONAL	Habilidad para manejar de manera efectiva sus emociones y situaciones estresantes. Esta competencia implica ser capaz de identificar, comprender y regular las emociones propias, así como también saber cómo responder adecuadamente ante situaciones desafiantes.	29%
AMABILIDAD	Capacidad para mostrar consideración, respeto y empatía hacia los demás. Implica ser amable, cortés y respetuoso en la interacción con otros, incluso en situaciones desafiantes o conflictivas.	67%
TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	Habilidad para manejar y superar situaciones difíciles, adversas o inesperadas sin perder el control emocional. Implica ser capaz de aceptar la realidad y las circunstancias sin desanimarse, desmotivarse o enfadarse, y encontrar soluciones efectivas para superar los obstáculos.	95%

# REPORTE CONDUCTUAL DEL CANDIDATO



## CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL CANDIDATO

Se percibe como una persona respetuosa, decente, bien educada y servicial. Habil para encontrar los puntos de acuerdo. Colaboradora y poco inclinada al conflicto o la ofensa. Proyecta una imagen tranquila, relajada, consistente y apegada a metodologías.

## CONDUCTAS PROBABLES

Sistemático(a) y pulcro(a) en su persona, lugar de trabajo y uso de su tiempo. Cercano, simpático(a) y amistoso(a). Ofrece sugerencias y ayuda a los demás de forma natural. Se desempeña mejor en procesos de trabajo previsibles, sigue rutinas. Se siente incómodo(a) ante situaciones cambiantes o de mucha gente. Sabe escuchar, sobresale en trabajos que requieren constancia detalle y paciencia. Preocupado por llegar al final de lo que inicia, es tenaz y exhaustivo. En su especialidad, representa autoridad que puede ser consultada. Es visto(a) por los demás como alguien estudiado(a), calmado(a) y relajado(a). Acepta con paciencia la mayoría de las situaciones. Cuando llega la presión es difícil que su desempeño baje. Es más efectivo en medios estables que le permiten adaptarse fácilmente a rutinas y actividades repetitivas. Se guía por el horario. Su comportamiento es muy predecible. Goza el pertenecer a un grupo. Los demás le perciben cálido y amable. Suele ser muy fiel a su empresa y sus lazos de amistad son perdurables

## **PATRONES DE COMPORTAMIENTO**

Se muestra paciente con los demás.  
Constante y dedicado en lo que hace.  
Conserva la calma bajo presión; no se deja impresionar.  
Interesado por los aspectos técnicos del trabajo.  
Acepta normas y opiniones.

## NIVEL DE CONDUCTAS FUNDAMENTALES



### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: MUY BAJO

La percepción que tiene esta persona de sí misma es de alguien que no es dominante. Se percibe como alguien dependiente e inseguro de sí mismo. Como alguien a quien no le gustan los desafíos y que no tiene interés por estar en posiciones de autoridad, que tiene poca iniciativa y no le gusta tomar riesgos. Se percibe como alguien que evita desafiar o tener problemas con otras personas.



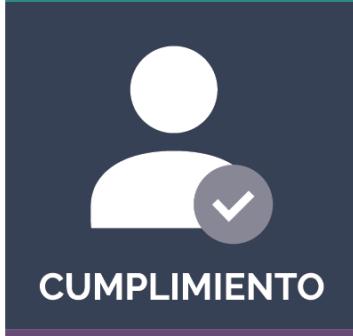
### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: MUY BAJO

Esta persona se percibe a sí misma como alguien que no es persuasivo, extrovertido ni sociable, como alguien a quien no le interesa el reconocimiento y la interacción con los demás. Se considera como alguien que no tiene mucho sentido del humor, ni necesita comunicarse o interactuar con los demás. Se ve a sí mismo como alguien que evita hablar con los desconocidos y ser el centro de atención, como alguien que, en las conversaciones, tiende a limitarse a escuchar a los demás.



### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: MUY ALTO

Esta persona considera que es sumamente calmada y pasiva. La percepción que tiene de sí misma es de alguien que se interesa por los problemas de los demás y que es bueno para cubrir roles de apoyo. En la gran mayoría de las ocasiones, se ve a sí mismo como alguien que tiende a ser pacífico y buen oyente, como alguien que tiene una gran habilidad para la conciliación de los conflictos y la aplicación del sentido común.



### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: BAJO

La imagen que tiene esta persona de sí misma es de alguien que suele ser poco analítica o cuidadosa. Pocas veces, se ve a sí mismo como alguien que valora la estructura, la organización y la precisión. Se percibe como alguien que da poca importancia a los procedimientos establecidos. Normalmente, no se considera a sí mismo como alguien perfeccionista, que tiende a buscar datos y hechos para tomar una decisión.



### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: MUY ALTO

Esta persona considera ser sumamente consciente de sus emociones. En todo momento percibe que es capaz de manejar sus emociones adecuadamente para adaptarse al entorno en el que se encuentra y resolver problemas. De la misma forma, se considera sumamente capaz de reconocer y comprender las emociones en los demás, lo cual, le convierte en una persona empática en todo momento, que influye positivamente en los demás y puede integrarse y colaborar con cualquier equipo con absoluta facilidad.

## COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

### En cuanto a su perfil dominante:

Requiere auxiliarse de todos los recursos posibles. Baja su efectividad en situaciones de presión. Trabaja mejor en situaciones cómodas. Responde adecuadamente ante trabajos bien detallados.

### En cuanto a su perfil influyente:

Más efectivo(a) en trabajos que requieren reflexión. Establece mínimas relaciones, se siente cómodo(a) en ausencia de personas, se comunica mejor por escrito y por teléfono.

### En cuanto a su perfil estable (sereno):

Efectivo(a) en el trabajo rutinario. Calmado(a) y sistemático(a).

### En cuanto su perfil de manejo emocional:

Es consciente de los sentimientos ajenos, toma en cuenta experiencias del pasado para planificar el futuro. Reflexivo(a) en la toma de decisiones, controla sus impulsos.

## MOTIVACIÓN INTERNA

Sugiere aquello que el puesto debe ofrecerle al ocupante para desempeñar mejor sus competencias naturales y en cuya presencia la motivación surgirá espontáneamente.

Esta persona encontrará estímulo necesario para su motivación interna, bajo las siguientes condiciones:



Situaciones tranquilas de trabajo, poca o ninguna urgencia, ausencia de riesgo, comprensión del supervisor y del medio ambiente, abundancia de recursos.



Trabajo con pensamiento e ideas, tiempo para estar consigo mismo(a), relaciones esporádicas con grupos reducidos, posibilidad de encerrarse en privado a reflexionar sobre problemas y situaciones.



Comodidad en las condiciones de trabajo, ambiente familiar, lealtad, cooperación, amistad, estabilidad y consistencia, trabajo predecible. Portar la camiseta de un grupo establecido.



Respeto, amabilidad y atención, involucrarlo(a) en los diferentes aspectos relacionados con la toma de decisiones, ofrecerle trabajo y proyectos en los cuales pueda planear a futuro.

# COACHING

Se recomienda fortalecer el espíritu de lucha de esta persona. Debe trabajar en la seguridad en sí mismo(a) y en ser más independiente al momento de tomar decisiones. Se recomienda que esta persona encuentre el gusto por los retos y desafíos, y que mantenga confianza en que podrá superarlos. Es importante que la persona desarrolle más iniciativa y aprenda a tomar ciertos riesgos, ya que en algunas ocasiones podrá perder oportunidades por querer evitar enfrentar situaciones complicadas.

Se recomienda que esta persona trabaje en ser más sociable y se interese por interactuar con los demás. En muchas ocasiones, esta persona tiende a ser introvertida, por lo que es importante que encuentre la forma de comunicarse más y mejor con las personas que le rodean. Se sugiere que fortalezca su sentido del humor y trabaje en desarrollar mayor interés y confianza para hablar con los desconocidos. Es necesario que la persona trabaje en su capacidad para participar más en las conversaciones y no limitarse únicamente a escuchar a los demás.

Se recomienda que esta persona trabaje en ser más analítica y cuidadosa. Es importante que valore los detalles al momento de entregar un proyecto o un trabajo y ponga más atención en cuestiones como la forma, estructura y organización en sus entregas. Del mismo modo, se sugiere que se apegue y se dé más importancia a los procedimientos establecidos, y que se interese por buscar datos y hechos antes de tomar una decisión.

## Acción Gerencial

Recompensarle, de forma inmediata, cuando cumpla con sus objetivos. Pedirle sistemáticamente su opinión en reuniones y elogiar sus logros o aspectos positivos.

Incluirle en grupos pequeños en los que los objetivos de su participación estén claramente definidos. En lo posible, darle prioridad a la comunicación escrita. Mostrar paciencia y comprensión en la comunicación cara a cara. Reforzar, de inmediato, cualquier acción que implique abrir su relación con los demás.

## Plan de Carrera

Asignarle a niveles y áreas que correspondan con su potencial, prepararle para puestos que no requieran una exposición a situaciones de presión. Prepararle para puestos cuyos resultados no requieran relaciones humanas profundas o frecuentes en las áreas y niveles indicados por su potencial.

## Puesto Actual

Desligarle, en lo posible, de actividades que impliquen coordinar o dirigir personas. Incorporar actividades enfocadas al manejo de relaciones no subordinadas.

Procurar que las funciones o actividades sociales queden como responsabilidad de personas con mayor puntaje en Relación. Proporcionar funciones de tipo analítico o técnico, con impacto en los resultados del puesto.

## Entrenamiento prioritario

Asertividad, negociación, técnicas de presentación, liderazgo e Influencia, motivación y autoestima, comunicación en dos sentidos. Relaciones humanas, comunicación verbal, empoderamiento, programas orientados a mejorar las relaciones sociales.

# IDENTITY CHECK

