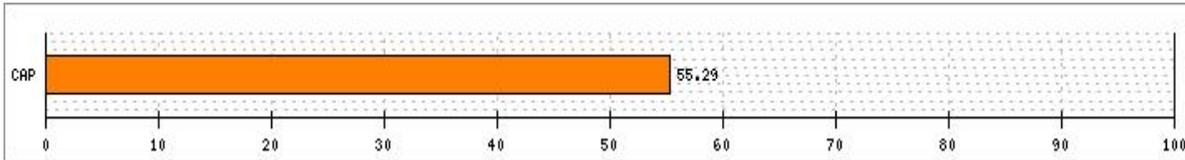




Datos Personales
TELLER CENTRO CORPORATIVO



No. Identificación :	42145317
Nombres :	ELIZABETH
Apellidos :	ESPINOZA MAMANI
Dirección :	JIRON SANTO TOMAS 101 SAN CARLOS COMAS
Teléfono :	5440616
Celular :	959148963
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1983-09-17



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:

- 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 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.

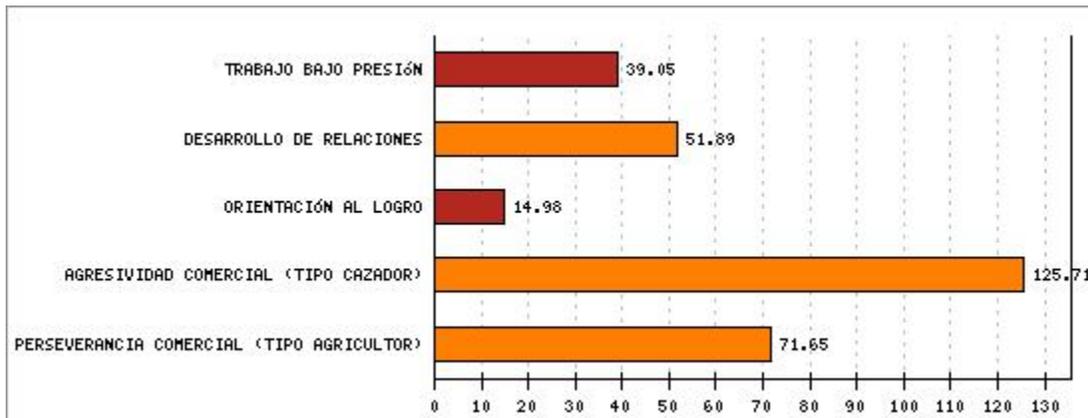
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	1.20	8.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	2.73	7.00
3 RELACIONES INTERPERSONALES	3.63	7.00
4 PERSUASIÓN	6.91	7.00

TELLER CENTRO CORPORATIVO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.73	7.00	39.05%
2 DESARROLLO DE RELACIONES	3.63	7.00	51.89%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	1.20	8.00	14.98%
4 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	8.80	7.00	125.71%
5 PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)	5.02	7.00	71.65%



TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.73 **Porcentaje:** 39.05%

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.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.63 **Porcentaje:** 51.89%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.20 **Porcentaje:** 14.98%

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 poco desarrollado.-

El evaluado, por lo general no se esfuerza por concluir las tareas que comienza. Puede ser porque no se concentra en el tema por completo o porque posee un alto grado de creatividad, por lo que cualquier distracción puede lograr capturar su atención, haciendo que deje lo que estaba realizando inconcluso. Su bajo puntaje en este rango puede deberse a un problema a largo plazo en esta área o a un contratiempo reciente en su vida. El sujeto puede pensar que su esfuerzo no tiene mucha influencia en los resultados finales. Esta incertidumbre puede ocasionarle que dude de sí mismo y que subestime su potencial para mejorar las cosas.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.80 **Porcentaje:** 125.71%

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

Nivel muy desarrollado

El evaluado tiene un comportamiento que puede traducirse en "malicia" y tacto para identificar aquellas señales de compra en los clientes potenciales, hace argumentaciones inteligentes, logra captar la atención de su interlocutor, define con exactitud si el cliente firmará ya el contrato, o en que fecha se va a hacer. Hace cierres parciales y solicita los documentos necesarios para la venta.

PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 71.65%

Competencia que se basa en el seguimiento al cliente.

Nivel desarrollado

El evaluado tiene la capacidad de buscar opciones para superar obstáculos y nunca darse por vencido.
