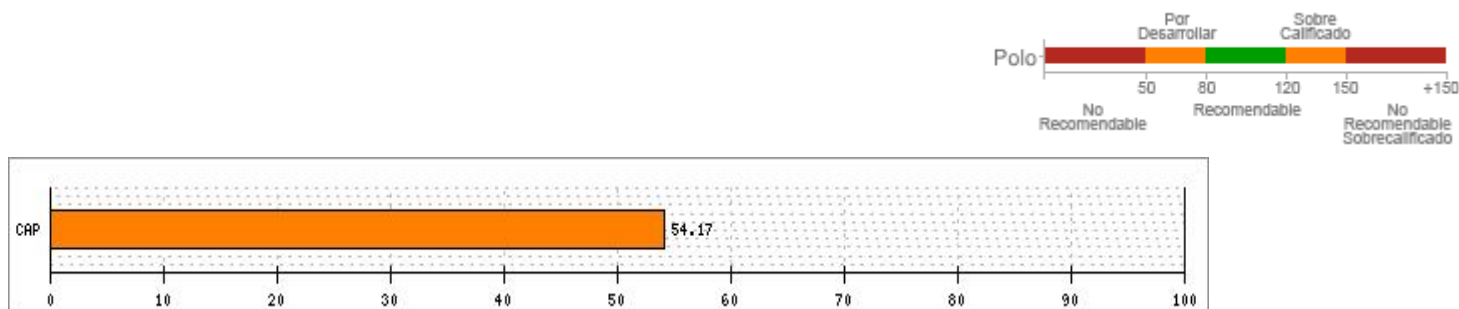


|                       |              |
|-----------------------|--------------|
| No. Identificación :  | 45890170     |
| Nombres :             | JUAN ALCIDES |
| Apellidos :           | AZAÑA AZAÑA  |
| Dirección :           |              |
| Teléfono :            |              |
| Celular :             |              |
| Género :              | MASCULINO    |
| Estado Civil :        | UNION LIBRE  |
| Area de Estudio :     | GENERAL      |
| Escolaridad :         | GENERAL      |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-07-26   |



El evaluado se encuentra en un nivel **DESARROLLABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basados en competencias responden 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 un 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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

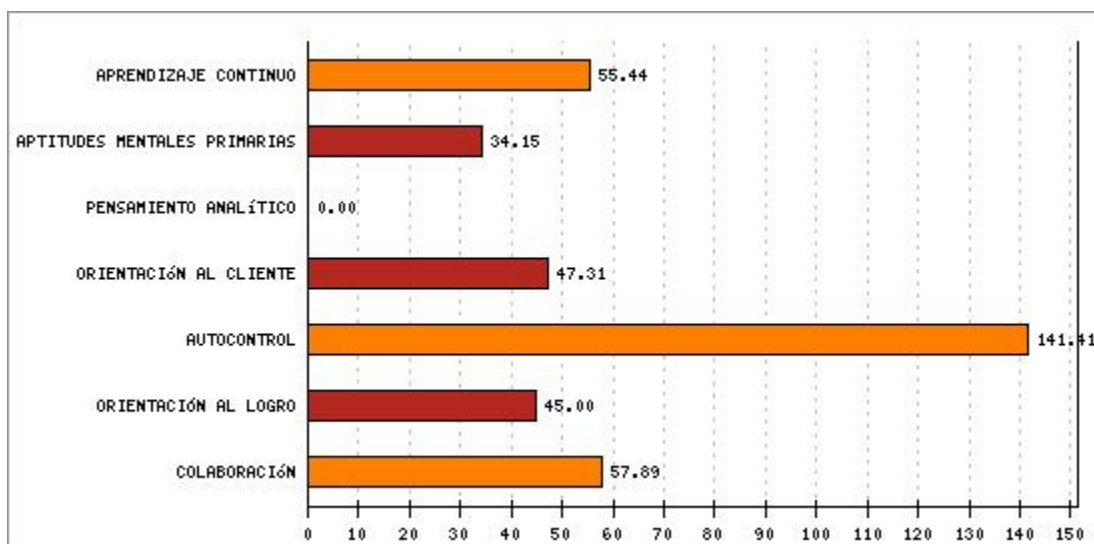
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje          | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|--------------|----------------|-----------------|
| 1 | COGNITIVAS   | 2.09           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES  | 3.78           | 8.00            |
| 3 | EMOCIONALES  | 9.90           | 7.00            |
| 4 | LIDERAZGO    | 3.60           | 8.00            |
| 5 | RELACIONALES | 4.05           | 7.00            |

### EJECUTIVO COMERCIAL MEGAPLAZA 190615

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                  | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | APRENDIZAJE CONTINUO         | 3.88           | 7.00            | 55.44%         |
| 2 | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS | 2.39           | 7.00            | 34.15%         |
| 3 | PENSAMIENTO ANALÍTICO        | 0.00           | 7.00            | 0.00%          |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE       | 3.78           | 8.00            | 47.31%         |
| 5 | AUTOCONTROL                  | 9.90           | 7.00            | 141.41%        |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO         | 3.60           | 8.00            | 45.00%         |
| 7 | COLABORACIÓN                 | 4.05           | 7.00            | 57.89%         |



#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.88 **Porcentaje:** 55.44%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades. Tiene actitud de búsqueda aunque le falta ejecutarla.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.39 **Porcentaje:** 34.15%

**Extremo bajo:** Se recomienda analizar las causas por las que sale bajo en esta competencia. Puede deberse a un tipo de razonamiento específico o a una generalización.

**PMA NUMERICO:** De acuerdo a la escala de valoración, este candidato no se encuentra en desarrollo para habilidades numéricas. Por tanto no es recomendado para actividades que impliquen aptitudes de este tipo. Dificultad para realizar tareas relacionadas con números o problemas cuantitativos. Falta de rapidez y exactitud al momento de trabajar con operaciones matemáticas, o relacionadas con este campo.

**PMA VERBAL:** De acuerdo a la escala de valoración, el candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, existe desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No recomendado para actividades que impliquen razonamiento verbal como por ejemplo: ventas, atención al público, manejo de equipos de trabajo o direcciones de grupos

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para utilizar el pensamiento analítico como una herramienta frente a un conflicto. Usualmente se guía más por sus emociones del momento que por el uso de la razón o el análisis de una situación específica. Por lo general, no le gusta realizar investigaciones o estudios en ninguna situación. Es posible que sea una persona bastante emotiva, y el controlar sus comportamientos sea un reto, ya que al regirse por sus emociones y sentimientos (más que por una lógica o análisis de la situación) puede tener comportamientos poco adecuados o apropiados.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.78 **Porcentaje:** 47.31%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

#### AUTOCONTROL

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 9.90 **Porcentaje:** 141.41%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.60 **Porcentaje:** 45.00%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, para cumplir con sus exigencias, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.05 **Porcentaje:** 57.89%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y comprensión interpersonal.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado está consciente de la necesidad de que cada integrante del equipo colabore para cumplir con los objetivos y motiva a que así lo hagan, procura ser un apoyo para el grupo.

---

