

## **Datos Personales**





No. Identificación :	42782476
Nombres :	DIANA
Apellidos :	GUILLEN GOMEZ
Dirección :	EMILIO VIGNOLO 121 CASTILLA
Teléfono :	
Celular :	941976419
Género:	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1982-07-26

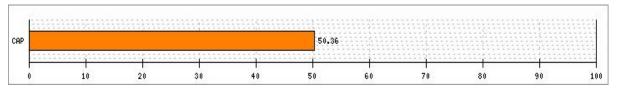


## Distribución Psicodinámica



# AVS\_PIURA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO





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 COMERCIALES	2.54	6.00
2 EMOCIONALES	3.51	6.00

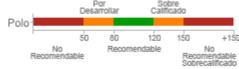


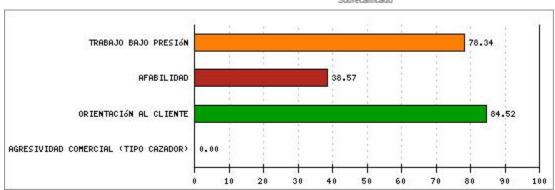
## **Análisis por Competencia**



# AVS\_PIURA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.70	6.00	78.34%
2 AFABILIDAD	2.31	6.00	38.57%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.07	6.00	84.52%
4 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	0.00	6.00	0.00%







## Interpretación de Competencias



## AVS\_PIURA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.70 Porcentaje: 78.34%

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.

#### **AFABILIDAD**

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.31 Porcentaje: 38.57%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado usualmente no está atraído por relaciones interpersonales. Es probable que no demuestre lo que siente o piensa a los demás, por lo que podría parecer frío o distante. No se preocupa por la cordialidad o por demostrar simpatía. Por lo general son personas enfocadas al aspecto técnico de su profesión.

#### **ORIENTACIÓN AL CLIENTE**

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.07 Porcentaje: 84.52%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

## AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

#### Nivel poco desarrollado

El evaluado hace su labor, visita clientes, realiza propuestas, cumple con las tareas encomendadas, pero finalmente no cierra ventas. Le falta seguridad, decisión y perspicacia al momento de cerrar una venta.