Datos Personales

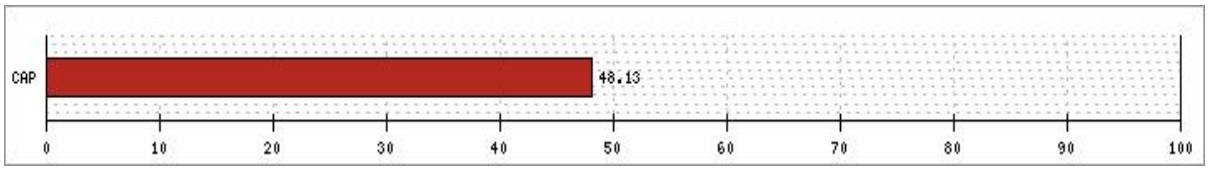
EJECUTIVO COMERCIAL LOS INCAS 130815

No. Identificación :	43915530
Nombres :	KATHERINE BRENDA
Apellidos :	ROSAS SALDARRIAGA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1986-11-23

Distribución Psicodinámica

EJECUTIVO COMERCIAL LOS INCAS 130815

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablementeno no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE para:

a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección

b) Su reubicaciòn si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no 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 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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

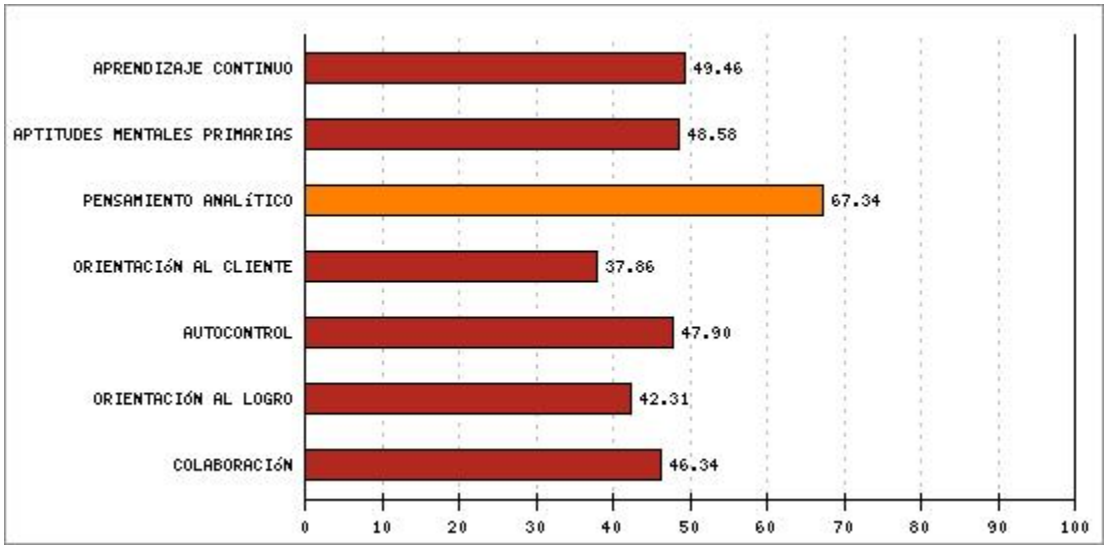
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COGNITIVAS	3.86	7.00
2	COMERCIALES	3.03	8.00
3	EMOCIONALES	3.35	7.00
4	LIDERAZGO	3.38	8.00
5	RELACIONALES	3.24	7.00

Análisis por Competencia

EJECUTIVO COMERCIAL LOS INCAS 130815

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	APRENDIZAJE CONTINUO	3.46	7.00	49.46%
2	APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	3.40	7.00	48.58%
3	PENSAMIENTO ANALíTICO	4.71	7.00	67.34%
4	ORIENTACIóN AL CLIENTE	3.03	8.00	37.86%
5	AUTOCONTROL	3.35	7.00	47.90%
6	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.38	8.00	42.31%
7	COLABORACIóN	3.24	7.00	46.34%



Interpretación de Competencias

EJECUTIVO COMERCIAL LOS INCAS 130815

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.46 **Porcentaje:** 49.46%

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 ejecultarla.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.40 **Porcentaje:** 48.58%

Nivel Bajo: El candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, tiene desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No es un candidato 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:** 4.71 **Porcentaje:** 67.34%

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 en desarrollo.-

El evaluado puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Presta atención solo a los datos que necesita.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 37.86%

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 frio, 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:** 3.35 **Porcentaje:** 47.90%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de controlar sus emociones, aunque en ocasiones se vea tentado a actuar por impulso. Reflexiona antes de actuar. Prefiere mantener la calma y evitar problemas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.38 **Porcentaje:** 42.31%

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 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:** 3.24 **Porcentaje:** 46.34%

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