

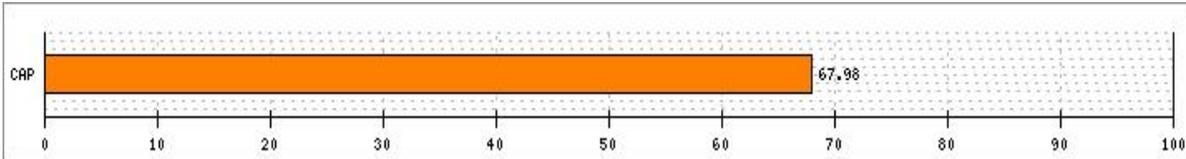
## Datos Personales

### PROCESO DE SELECCIÓN EJECUTIVA DE VENTAS ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0930931639
Nombres :	HILDA PATRICIA
Apellidos :	VILLAVICENCIO VILLAVICENCIO
Dirección :	CIUDADELA MONTEBELLO MZ C 4 V 48
Teléfono :	2017270
Celular :	0982225691
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-01-25

## Distribución Psicodinámica

### PROCESO DE SELECCIÓN EJECUTIVA DE VENTAS ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A RECOMENDABLE 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responde 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 una 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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

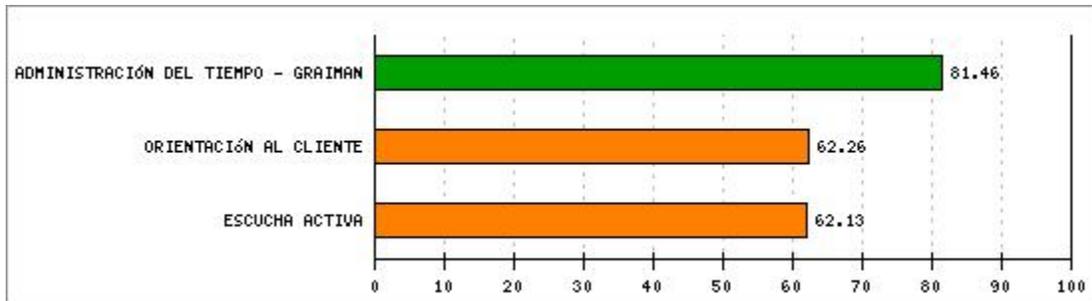
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	4.89	6.00
2	COMERCIALES	4.98	8.00
3	COMUNICACIONALES	4.35	7.00

## Análisis por Competencia

### PROCESO DE SELECCIÓN EJECUTIVA DE VENTAS ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO - GRAIMAN	4.89	6.00	81.46%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.98	8.00	62.26%
3 ESCUCHA ACTIVA	4.35	7.00	62.13%



## Interpretación de Competencias

### PROCESO DE SELECCIÓN EJECUTIVA DE VENTAS ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO - GRAIMAN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 81.46%

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado en ocasiones emplea su tiempo de manera eficaz y eficiente, dando valor al tiempo y concentrando sus esfuerzos en las prioridades más importantes.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.98 **Porcentaje:** 62.26%

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.

#### ESCUCHA ACTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.35 **Porcentaje:** 62.13%

Escuchar lo que otra persona está hablando y hacer preguntas adecuadas

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado escucha a los demás con atención, aunque no plantea interrogantes motivadoras para el interlocutor. Es capaz de aprender a partir de lo que escucha e incluso comprender otros puntos de vista.

