# Datos Personales

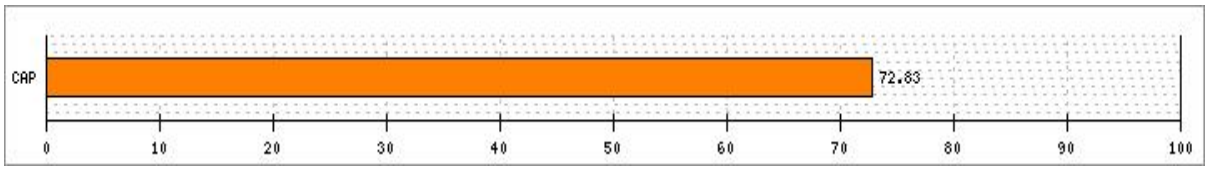
## PROMOTOR LA MERCED

| | |
|---|---|
| No. Identificación : | 1804227310 |
| Nombres : | MARCOS JOHN |
| Apellidos : | RODRIGUEZ PEÑAHERRERA |
| Dirección : | INGAHURCO BAJO |
| Teléfono : | |
| Celular : | 0984232792 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | -- |
| Area de Estudio : | GENERAL |
| Escolaridad : | GENERAL |
| Fecha de Nacimiento : | 1992-11-10 |

# Distribución Psicodinámica

## PROMOTOR LA MERCED

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO




El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESAROLLAR 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

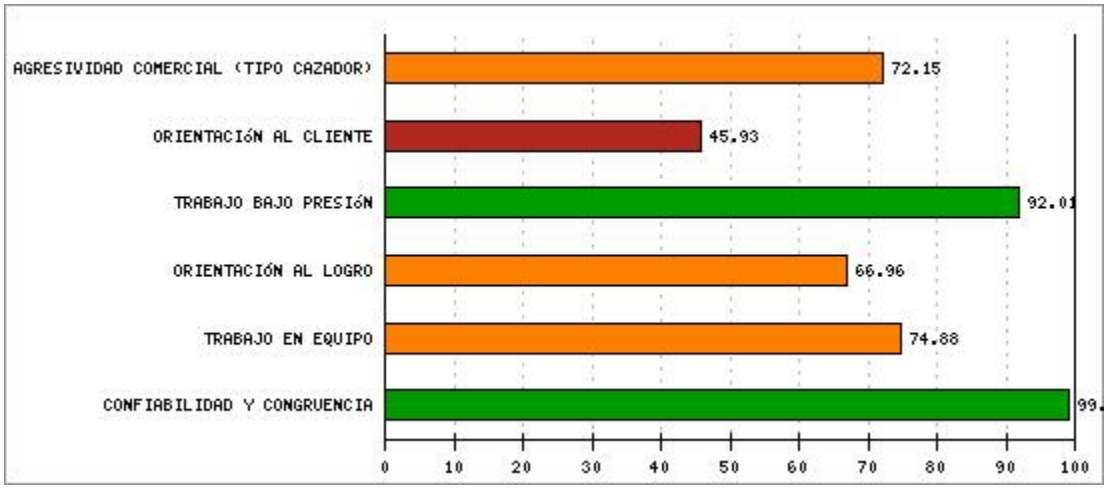
| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---|---|---|
| 1 | COMERCIALES | 4.13 | 7.00 |
| 2 | EMOCIONALES | 6.44 | 7.00 |
| 3 | LIDERAZGO | 5.36 | 8.00 |
| 4 | RELACIONALES | 4.49 | 6.00 |
| 5 | VALORES | 5.94 | 6.00 |

# Análisis por Competencia

## PROMOTOR LA MERCED

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 5.05 | 7.00 | 72.15% |
| 2 | ORIENTACIóN AL CLIENTE | 3.22 | 7.00 | 45.93% |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIóN | 6.44 | 7.00 | 92.01% |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO | 5.36 | 8.00 | 66.96% |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO | 4.49 | 6.00 | 74.88% |
| 6 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 5.94 | 6.00 | 99.07% |



# Interpretación de Competencias

## PROMOTOR LA MERCED

**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 72.15%

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

**Nivel desarrollado**

El evaluado no visita clientes solo por visitarlos, sino para vender su producto. Muy frecuentemente tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañia. Este tipo de vendedor nunca se "blanquea" con sus resultados. No pasa ningun día sin hacer alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

### ORIENTACIóN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.22 **Porcentaje:** 45.93%

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.

### TRABAJO BAJO PRESIóN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.44 **Porcentaje:** 92.01%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.36 **Porcentaje:** 66.96%

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 desarrollado.-**

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.49 **Porcentaje:** 74.88%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 99.07%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiende a ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada aspecto de su comportamiento.