# Datos Personales

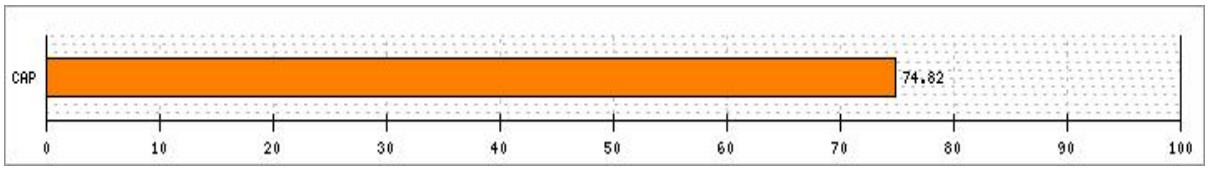
## CE REPRESENTANTE DE VE SODIMAC PUCALLPA - DIC. 2015

| | |
|---|---|
| No. Identificación : | 45035788 |
| Nombres : | JOHANA |
| Apellidos : | ASSAYAG |
| Dirección : | JR. GUIDO BONZANO 149 - CALLERIA |
| Teléfono : | 061593425 |
| Celular : | 950413364 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | ADM. DE EMPRESAS |
| Escolaridad : | UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-04-16 |

# Distribución Psicodinámica

## CE REPRESENTANTE DE VE SODIMAC PUCALLPA - DIC. 2015

### 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

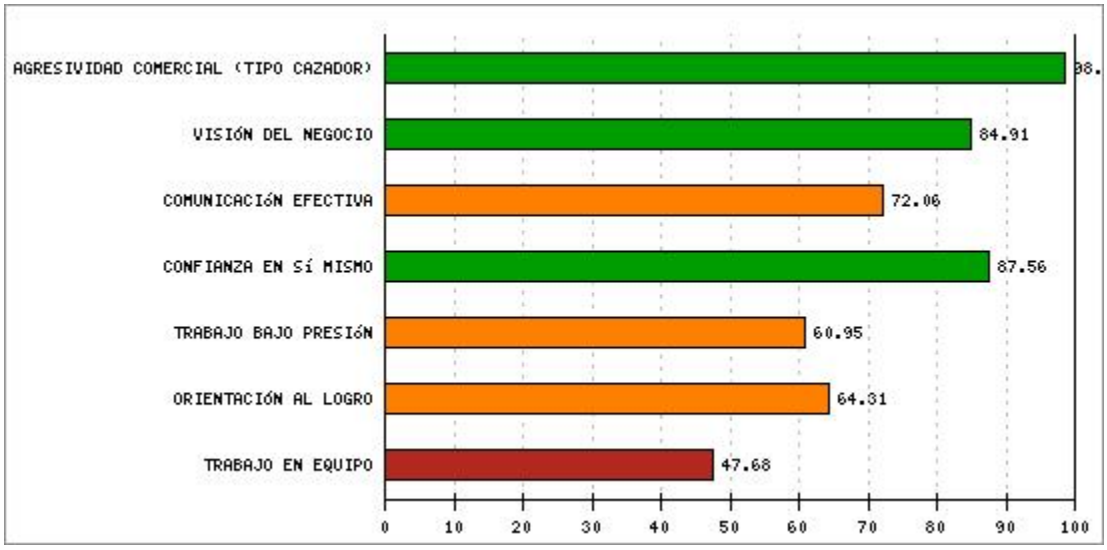
| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---|---|---|
| 1 | COMERCIALES | 6.00 | 6.50 |
| 2 | COMUNICACIONALES | 4.32 | 6.00 |
| 3 | EMOCIONALES | 4.46 | 6.00 |
| 4 | LIDERAZGO | 4.50 | 7.00 |
| 5 | RELACIONALES | 3.34 | 7.00 |

# Análisis por Competencia

## CE REPRESENTANTE DE VE SODIMAC PUCALLPA - DIC. 2015

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 6.90 | 7.00 | 98.52% |
| 2 | VISIÓN DEL NEGOCIO | 5.09 | 6.00 | 84.91% |
| 3 | COMUNICACIóN EFECTIVA | 4.32 | 6.00 | 72.06% |
| 4 | CONFIANZA EN Sí MISMO | 5.25 | 6.00 | 87.56% |
| 5 | TRABAJO BAJO PRESIóN | 3.66 | 6.00 | 60.95% |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO | 4.50 | 7.00 | 64.31% |
| 7 | TRABAJO EN EQUIPO | 3.34 | 7.00 | 47.68% |



# Interpretación de Competencias

## CE REPRESENTANTE DE VE SODIMAC PUCALLPA - DIC. 2015

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

## AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.90 **Porcentaje:** 98.52%

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.

## VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.09 **Porcentaje:** 84.91%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

## COMUNICACIóN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.32 **Porcentaje:** 72.06%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

## CONFIANZA EN Sí MISMO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.25 **Porcentaje:** 87.56%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene claros sus puntos de vista y su forma de actuar, es una persona que no manifiesta temores y puede decir sus desacuerdos con firmeza incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades.

## TRABAJO BAJO PRESIóN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.66 **Porcentaje:** 60.95%

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.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.50 **Porcentaje:** 64.31%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.34 **Porcentaje:** 47.68%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga y toma en cuenta la opinión de los demás, aunque le cueste hacerlo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren. Sin embargo, su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.