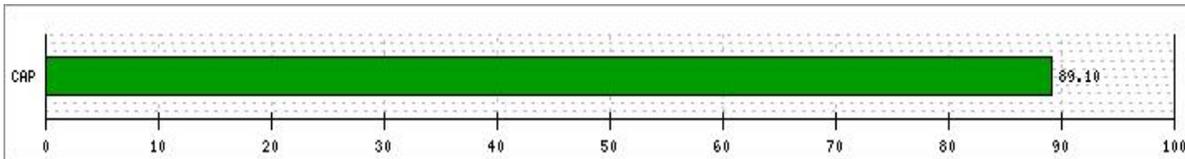


No. Identificación :	8975529
Nombres :	EDWIN
Apellidos :	ELÍAS RODRIGUEZ
Dirección :	
Teléfono :	76633525
Celular :	76633525
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. - OTROS
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1989-08-19



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES RECOMENDABLE para:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **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 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.

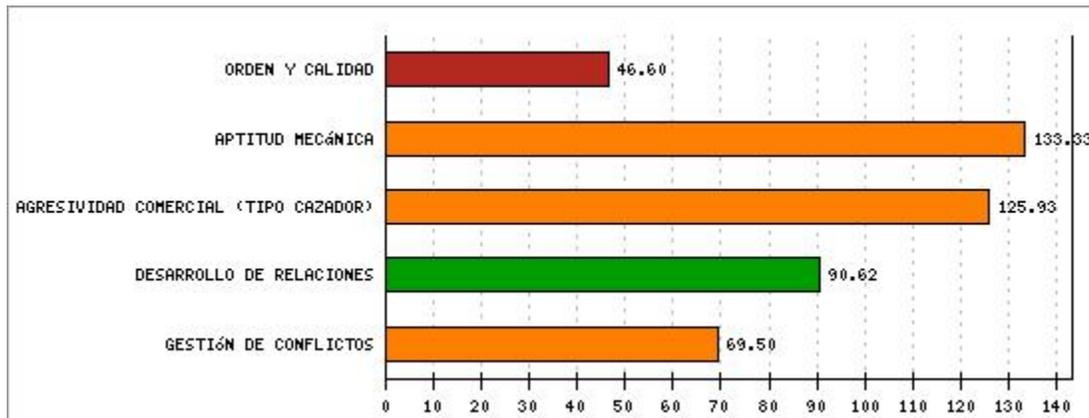
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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	3.26	7.00
2 COGNITIVAS	8.00	6.00
3 COMERCIALES	7.56	6.00
4 RELACIONALES	4.80	6.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	3.26	7.00	46.60%
2 APTITUD MECÁNICA	8.00	6.00	133.33%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	7.56	6.00	125.93%
4 DESARROLLO DE RELACIONES	5.44	6.00	90.62%
5 GESTIÓN DE CONFLICTOS	4.17	6.00	69.50%



ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.26 **Porcentaje:** 46.60%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

APTITUD MECÁNICA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 133.33%

Se compone de un amplio abanico de capacidades, cuyo común denominador es el conocimiento y manejo de los conceptos propios de la mecánica.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado/a tiene muy buen nivel de razonamiento mecánico, demuestra gran habilidad para manejar objetos y comprender su mecanismo, utiliza con precisión las herramientas y conoce muy bien los principios mecánicos. Puede diseñar herramientas o equipos. A nivel ejecutivo tiene un muy buen desempeño operativo en cargos que así lo requieran por ejemplo: gerentes de planta, de producción, ingenierías, etc.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.56 **Porcentaje:** 125.93%

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

Nivel muy desarrollado

El evaluado tiene un comportamiento que puede traducirse en "malicia" y tacto para identificar aquellas señales de compra en los clientes potenciales, hace argumentaciones inteligentes, logra captar la atención de su interlocutor, define con exactitud si el cliente firmará ya el contrato, o en que fecha se va a hacer. Hace cierres de ventas con facilidad y solicita los documentos necesarios para la venta.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.44 **Porcentaje:** 90.62%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.17 **Porcentaje:** 69.50%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad de resolver problemas cotidianos. Sin embargo no tiene un plan de contingencia para prever soluciones ante los cambios que planteen los coordinadores o directores. Trabaja bajo la marcha.
