

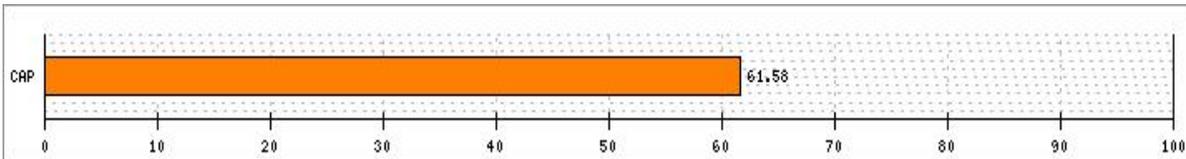
Datos Personales

EVENTOS- PROCESO DE SELECCION

No. Identificación :	09197703339
Nombres :	SOFIA HERMINIA
Apellidos :	PONCE AVILES
Dirección :	CDLA. SOPEÑA MZ 28 VILLA 18
Teléfono :	2492050
Celular :	0992379263
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	HOTELERÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1984-04-28

Distribución Psicodinámica

EVENTOS- PROCESO DE SELECIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 puede **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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.

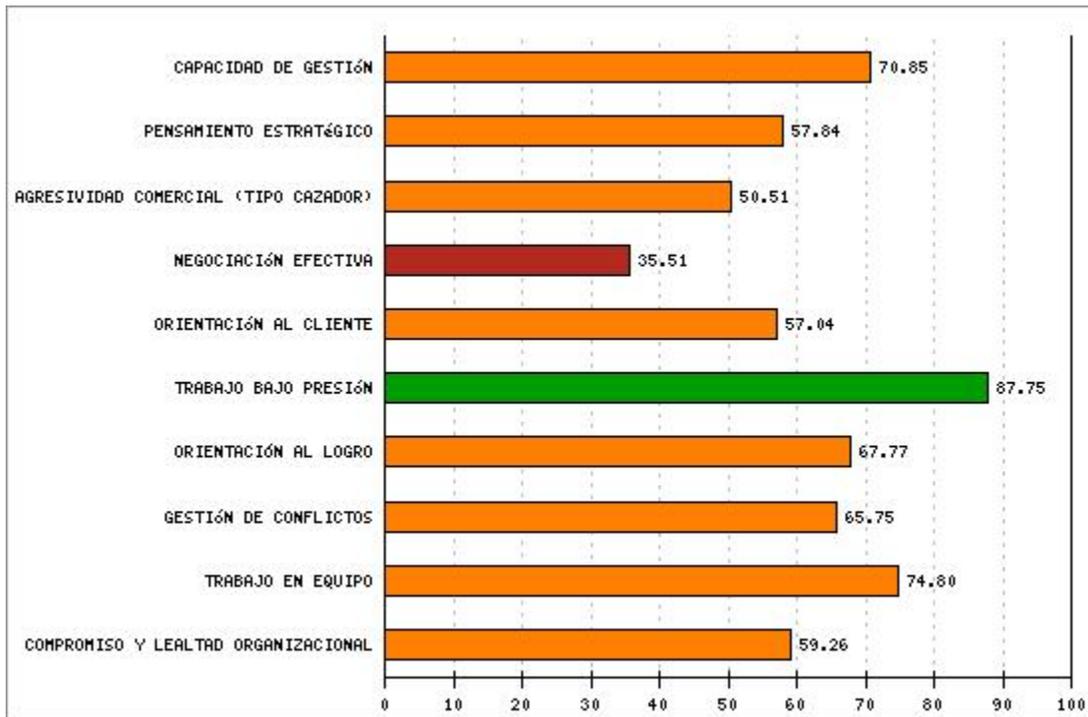
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	5.15	8.00
2	COMERCIALES	3.48	7.33
3	EMOCIONALES	6.14	7.00
4	LIDERAZGO	5.42	8.00
5	RELACIONALES	5.29	7.50

Análisis por Competencia

EVENTOS- PROCESO DE SELECCION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.67	8.00	70.85%
2 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	4.63	8.00	57.84%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	3.03	6.00	50.51%
4 NEGOCIACIÓN EFECTIVA	2.84	8.00	35.51%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.56	8.00	57.04%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.14	7.00	87.75%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.42	8.00	67.77%
8 GESTIÓN DE CONFLICTOS	4.60	7.00	65.75%
9 TRABAJO EN EQUIPO	5.98	8.00	74.80%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.74	8.00	59.26%



Interpretación de Competencias

EVENTOS- PROCESO DE SELECIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.67 **Porcentaje:** 70.85%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel desarrollado.-

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulte. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 57.84%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

Nivel en desarrollo.-

Conoce parcialmente su entorno empresarial, de modo que no siempre puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; tiene dudas sobre cuándo y cómo actuar en su momento. Tiene cierta dificultad en proyectarse hacia futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 50.51%

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

Nivel en desarrollo

El evaluado puede hacer un plan de trabajo consciente para conseguir resultados aunque se le dificulta cerrar una venta. En inicio podría necesitar aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.84 **Porcentaje:** 35.51%

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

Nivel en desarrollo

Al evaluado en algo se le dificulta defender los intereses de la organización. Si bien, procura que el cierre de la negociación salga a su favor no siempre cumple su cometido. Le hace falta preocuparse en adquirir conocimientos para ponerlos en práctica cuando sea momento de cerrar un negocio.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.56 **Porcentaje:** 57.04%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.14 **Porcentaje:** 87.75%

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

Nivel desarrollado.-

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 67.77%

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.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 65.75%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

Nivel en desarrollo.-

Tiene capacidad de resolver problemas cotidianos más no tanto los inesperados. Tiene cierta dificultad para crear un plan de contingencia para preveer soluciones ante los posibles conflictos generados por cambios. Trabaja bajo la marcha y es posible que pierdan la calma.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.98 **Porcentaje:** 74.80%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.74 **Porcentaje:** 59.26%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.
