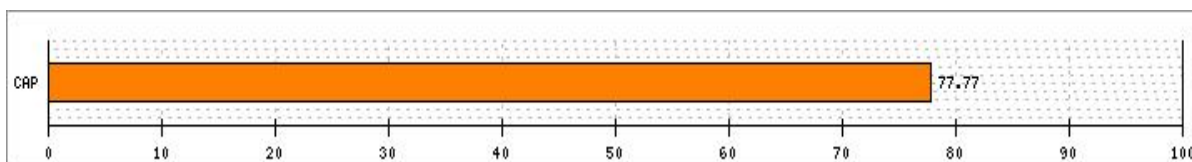


|                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| No. Identificación :  | 73438887                        |
| Nombres :             | JHON HADERLIN                   |
| Apellidos :           | CORNEJO NORIEGA                 |
| Dirección :           | JIRON LAS PALMERAS MZ Z LOTE 01 |
| Teléfono :            | 072522011                       |
| Celular :             | 963519005                       |
| Género :              | MASCULINO                       |
| Estado Civil :        | SOLTERO                         |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA        |
| Escolaridad :         | ESTUDIANTE UNIVERSITARIO        |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-09-09                      |



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:**

- 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 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.

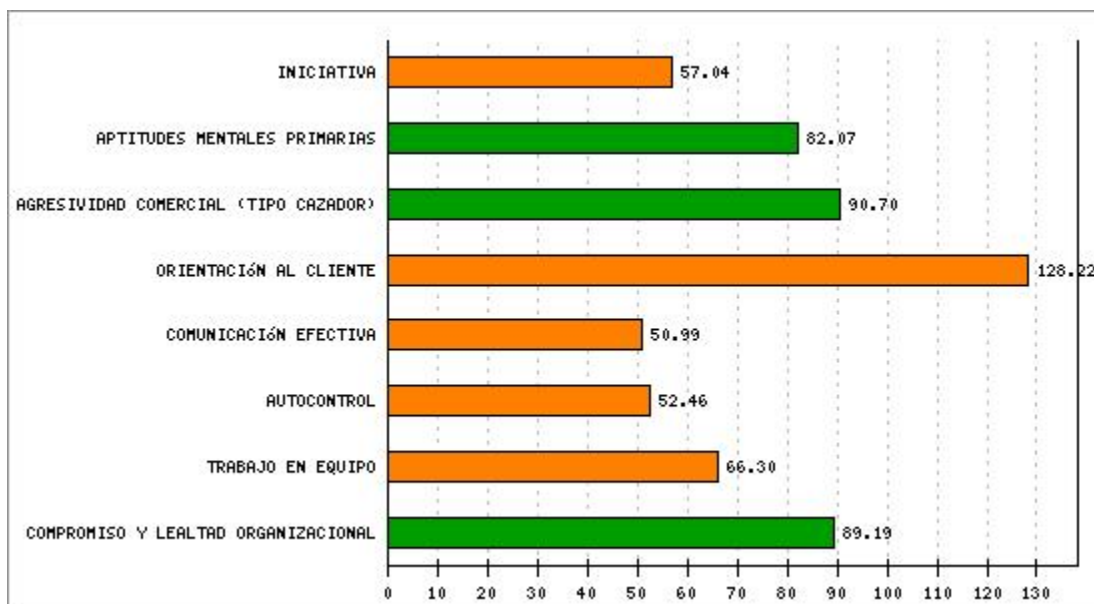
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 3.42           | 6.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 6.57           | 8.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 6.38           | 6.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 3.57           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 4.20           | 8.00            |
| 6 | RELACIONALES     | 5.30           | 8.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 7 VALORES | 6.24 | 7.00 |
|-----------|------|------|

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | INICIATIVA                           | 3.42           | 6.00            | 57.04%         |
| 2 | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS         | 6.57           | 8.00            | 82.07%         |
| 3 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 6.35           | 7.00            | 90.70%         |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE               | 6.41           | 5.00            | 128.22%        |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA                | 3.57           | 7.00            | 50.99%         |
| 6 | AUTOCONTROL                          | 4.20           | 8.00            | 52.46%         |
| 7 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 5.30           | 8.00            | 66.30%         |
| 8 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL  | 6.24           | 7.00            | 89.19%         |



### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.42 **Porcentaje:** 57.04%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

#### Nivel en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 82.07%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para aprendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.35 **Porcentaje:** 90.70%

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

#### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. Frecuentemente, tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre 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:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.41 **Porcentaje:** 128.22%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.57 **Porcentaje:** 50.99%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

#### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

### AUTOCONTROL

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 52.46%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel en desarrollo.-**

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impulsivo. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.30 **Porcentaje:** 66.30%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.24 **Porcentaje:** 89.19%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y, a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

---

