

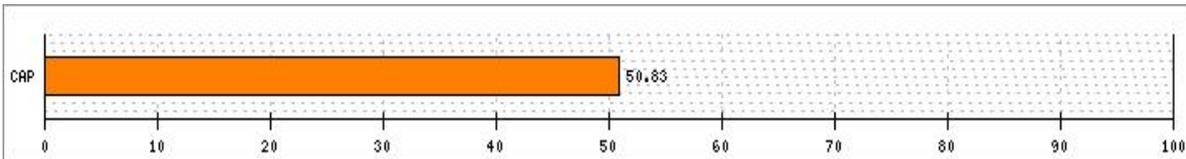
## Datos Personales

### PROCESO SELECCION - EVENTOS

No. Identificación :	0922045208
Nombres :	JENNIFER DANIELA
Apellidos :	VIERA PINTO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	DIVORCIADO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1982-04-04

## Distribución Psicodinámica

### PROCESO SELECCION - EVENTOS 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:

- 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 **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

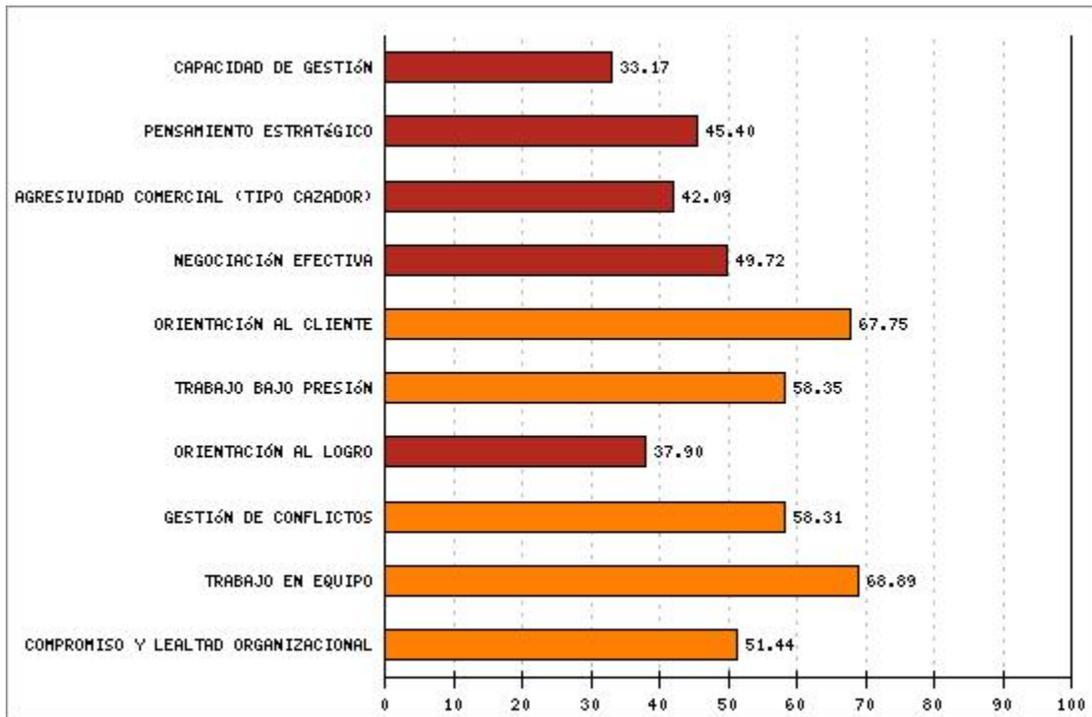
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	3.14	8.00
2	COMERCIALES	3.97	7.33
3	EMOCIONALES	4.08	7.00
4	LIDERAZGO	3.03	8.00
5	RELACIONALES	4.80	7.50



## Análisis por Competencia

### PROCESO SELECCION - EVENTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE GESTIÓN	2.65	8.00	33.17%
2 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	3.63	8.00	45.40%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	2.53	6.00	42.09%
4 NEGOCIACIÓN EFECTIVA	3.98	8.00	49.72%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.42	8.00	67.75%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.08	7.00	58.35%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.03	8.00	37.90%
8 GESTIÓN DE CONFLICTOS	4.08	7.00	58.31%
9 TRABAJO EN EQUIPO	5.51	8.00	68.89%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.12	8.00	51.44%



## Interpretación de Competencias

### PROCESO SELECCION - EVENTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.65 **Porcentaje:** 33.17%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce algunas de las potencialidades que posee, y es capaz de gestionar parcialmente sus actividades y logra, en ocasiones, que los demás le colaboren. Necesita de algún estímulo externo que lo aliente a actuar. Podría dejar trabajos sin concluir.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.63 **Porcentaje:** 45.40%

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:** 2.53 **Porcentaje:** 42.09%

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:** 3.98 **Porcentaje:** 49.72%

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:** 5.42 **Porcentaje:** 67.75%

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.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.08 **Porcentaje:** 58.35%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 37.90%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.08 **Porcentaje:** 58.31%

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:** 5.51 **Porcentaje:** 68.89%

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:** 4.12 **Porcentaje:** 51.44%

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.

---

