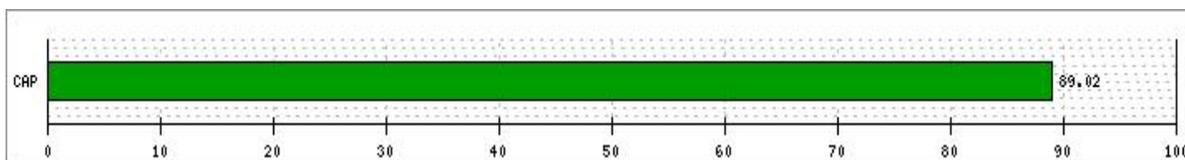


|                       |   |
|-----------------------|---|
| No. Identificación :  | 0201313301                                |
| Nombres :             | RENÁN                                     |
| Apellidos :           | GONZÁLES                                  |
| Dirección :           | AV. GASPAR DE VILLARROEL Y 6 DE DICIEMBRE |
| Teléfono :            | 2245425                                   |
| Celular :             | 0999907790                                |
| Género :              | MASCULINO                                 |
| Estado Civil :        | CASADO                                    |
| Area de Estudio :     | ING. COMERCIAL                            |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                             |
| Fecha de Nacimiento : | 1979-03-13                                |



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.

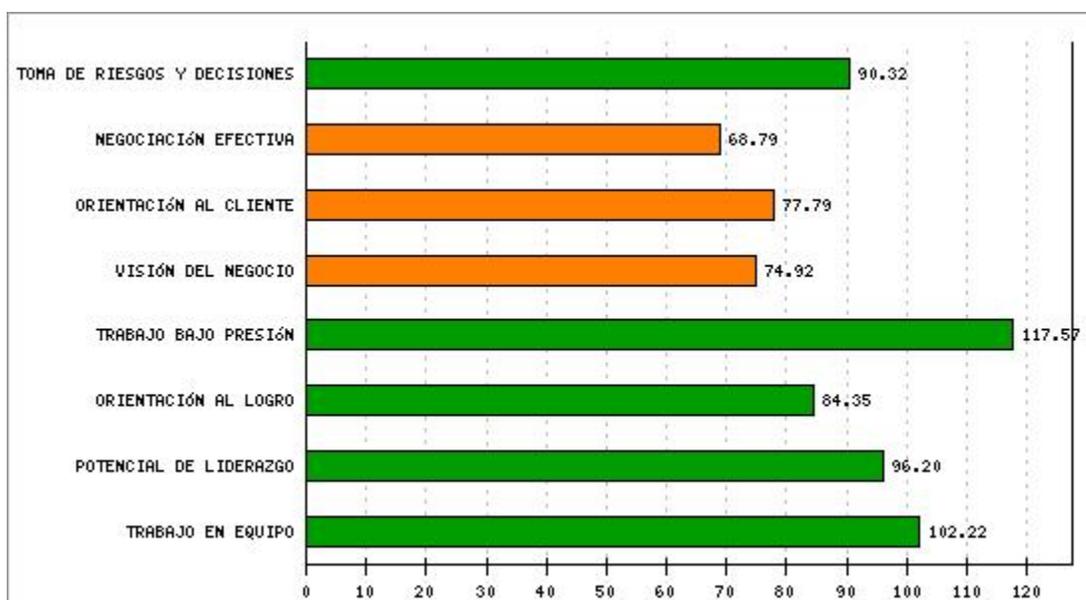
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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 ACTITUDINALES | 6.32           | 7.00            |
| 2 COMERCIALES   | 5.65           | 7.67            |
| 3 EMOCIONALES   | 8.23           | 7.00            |
| 4 LIDERAZGO     | 6.74           | 7.50            |
| 5 RELACIONALES  | 7.16           | 7.00            |

| Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 6.32           | 7.00            | 90.32%         |
| 2 NEGOCIACIÓN EFECTIVA         | 5.50           | 8.00            | 68.79%         |
| 3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE       | 5.45           | 7.00            | 77.79%         |
| 4 VISIÓN DEL NEGOCIO           | 5.99           | 8.00            | 74.92%         |
| 5 TRABAJO BAJO PRESIÓN         | 8.23           | 7.00            | 117.57%        |
| 6 ORIENTACIÓN AL LOGRO         | 6.75           | 8.00            | 84.35%         |
| 7 POTENCIAL DE LIDERAZGO       | 6.73           | 7.00            | 96.20%         |
| 8 TRABAJO EN EQUIPO            | 7.16           | 7.00            | 102.22%        |



#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.32 **Porcentaje:** 90.32%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel desarrollado.-

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### NEGOCIACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.50 **Porcentaje:** 68.79%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado orienta las condiciones de negociación a su favor o de la organización que representa, maneja y utiliza herramientas de negociación. Tiene buena capacidad de persuadir, e intenta que las cosas se manejen desde su punto de vista; muestra también una apropiada capacidad de manejar conflictos, en caso de que la negociación tenga inconvenientes, ocasionalmente tiene las de ganar.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 77.79%

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.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.99 **Porcentaje:** 74.92%

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

##### Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.23 **Porcentaje:** 117.57%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.75 **Porcentaje:** 84.35%

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.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.73 **Porcentaje:** 96.20%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel desarrollado.-**

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.16 **Porcentaje:** 102.22%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

---

