

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

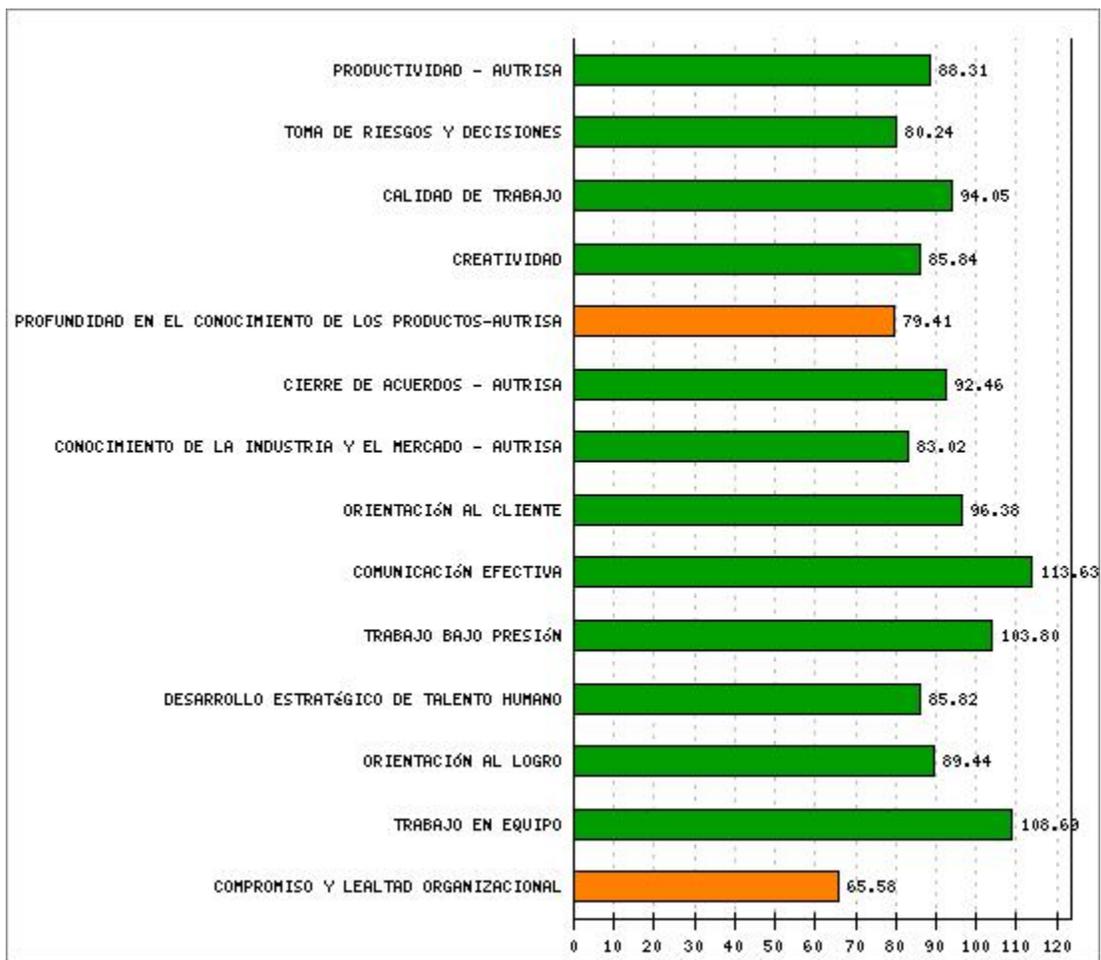
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.90	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.64	6.00
3	COGNITIVAS	5.35	6.50
4	COMERCIALES	6.02	6.67
5	COMUNICACIONALES	6.82	6.00
6	EMOCIONALES	7.27	7.00
7	LIDERAZGO	6.13	7.00
8	RELACIONALES	6.52	6.00



### ASESOR COMERCIAL - VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PRODUCTIVIDAD - AUTRISA	6.18	7.00	88.31%
2	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.62	7.00	80.24%
3	CALIDAD DE TRABAJO	5.64	6.00	94.05%
4	CREATIVIDAD	5.15	6.00	85.84%
5	PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS-AUTRISA	5.56	7.00	79.41%
6	CIERRE DE ACUERDOS - AUTRISA	6.47	7.00	92.46%
7	CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - AUTRISA	5.81	7.00	83.02%
8	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.78	6.00	96.38%
9	COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.82	6.00	113.63%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	7.27	7.00	103.80%
11	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	6.01	7.00	85.82%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.26	7.00	89.44%
13	TRABAJO EN EQUIPO	6.52	6.00	108.69%
14	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.59	7.00	65.58%





#### PRODUCTIVIDAD - AUTRISA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.18 **Porcentaje:** 88.31%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.62 **Porcentaje:** 80.24%

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.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.64 **Porcentaje:** 94.05%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

##### Nivel desarrollado.-

Tiene interés en adquirir conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en resultado de su trabajo, optando por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo pueden ver como un referente en cuanto a los estándares de calidad con que suele presentar sus tareas; para lo que, con cierta frecuencia hace un seguimiento detallado de cada actividad o trabajo a su cargo, y espera lo mismo de los demás.

#### CREATIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.15 **Porcentaje:** 85.84%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra interés por crear productos nuevos o diferentes, sus propuestas o alternativas son innovadoras y originales. Procura ser práctico para resolver problemas.

#### PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS-AUTRISA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 79.41%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado demuestra habilidad para conocer y aprender acerca de los productos y/o servicios de la organización y para evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Brinda propuestas o soluciones que agreguen valor al servicio.

#### CIERRE DE ACUERDOS - AUTRISA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.47 **Porcentaje:** 92.46%

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado, la mayor parte de veces llega a acuerdos satisfactorios para los integrantes de una negociación. Sabe que estrategias seguir y que herramientas utilizar para propiciar un acuerdo sin perjudicar a ninguna de las partes.

## CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - ATRISA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 83.02%

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 96.38%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.82 **Porcentaje:** 113.63%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.27 **Porcentaje:** 103.80%

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.

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 85.82%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel desarrollado.-**

Aplica herramientas de evaluación de talento humano nuevas y acorde a las necesidades de la organización, sabe realizar feedback con la intención de apoyar en el desarrollo de cada persona y del equipo. A veces, podría tener cierta dificultad en manejar grupos complicados de personas y alinearlos hacia un fin común.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 89.44%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.52 **Porcentaje:** 108.69%

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:** 4.59 **Porcentaje:** 65.58%

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.

---

