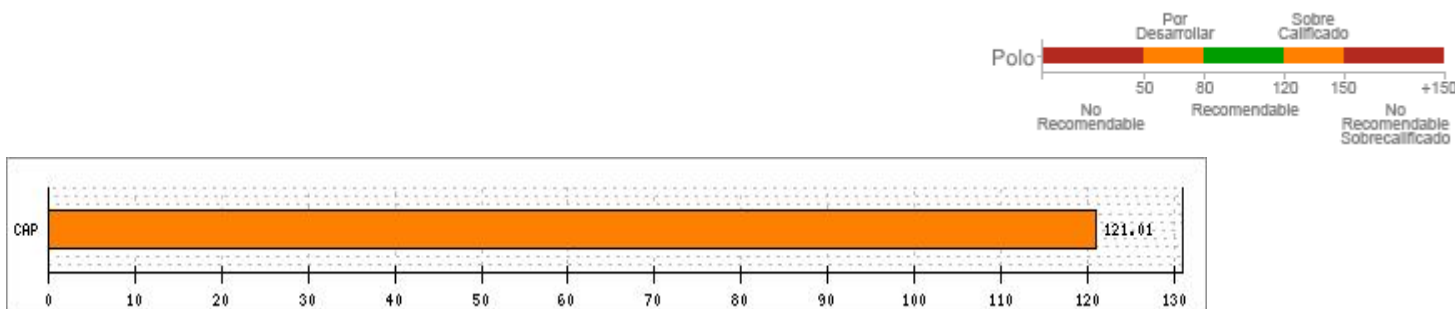


No. Identificación :	71249722
Nombres :	RICARDO MANUEL
Apellidos :	FEBRES AMASIFUEN
Dirección :	JR ZARUMILLA 214 BELLAVISTA
Teléfono :	4299140
Celular :	954689993
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-04-05



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

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.

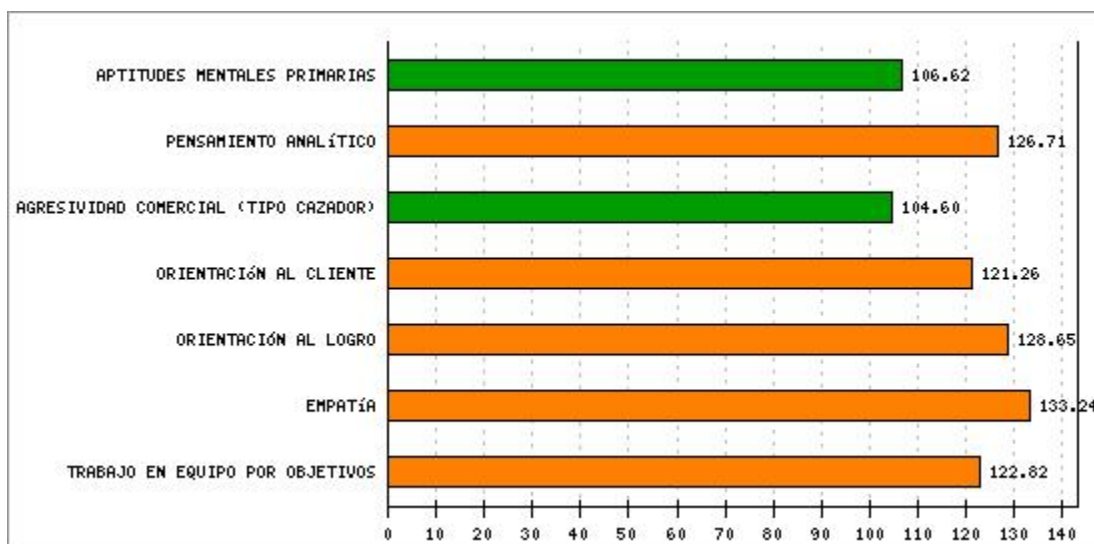
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COGNITIVAS	7.00	6.00
2	COMERCIALES	6.78	6.00
3	LIDERAZGO	7.72	6.00
4	RELACIONALES	7.68	6.00

EJECUTIVO COMERCIAL BELLAVISTA 291116

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	6.40	6.00	106.62%
2	PENSAMIENTO ANALÍTICO	7.60	6.00	126.71%
3	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	6.28	6.00	104.60%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.28	6.00	121.26%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO	7.72	6.00	128.65%
6	EMPATÍA	7.99	6.00	133.24%
7	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	7.37	6.00	122.82%





Interpretación de Competencias
EJECUTIVO COMERCIAL BELLAVISTA 291116
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 106.62%

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 arrendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.60 **Porcentaje:** 126.71%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos, coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de los mismos, organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 104.60%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.28 **Porcentaje:** 121.26%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.72 **Porcentaje:** 128.65%

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 muy desarrollado.-

Tiene gran habilidad para incentivar a su equipo y a sí mismo hacia la consecución de las metas planteadas demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar ambiente laboral adecuado para motivar permanentemente a sus compañeros en mejorar su rendimiento. Su enfoque es hacia la acción y resultados.

EMPATÍA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.99 **Porcentaje:** 133.24%

Darse cuenta de las emociones de los demás, comprender por qué reaccionan de esa manera y sentir o pensar como ellos.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene una gran habilidad para comprender a los demás, poniéndose en su lugar y modificando su conducta si es necesario, para poder ver desde su punto de vista y apoyarlos en la resolución de problemas. Su conducta siempre está enmarcada en los lineamientos de la organización.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.37 **Porcentaje:** 122.82%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

Nivel muy desarrollado.-

Se interesa por conocer perfectamente los objetivos del equipo y sabe como direccionarlos hacia ellos, seleccionando actividades adecuadas según los intereses de sus compañeros, asignando o sugiriendo a cada uno responsabilidades claras y propiciando interrelación con los líderes para motivarlos hacia a la consecución de las metas. Diseña estrategias que no se desvíen del objetivo planteado.
