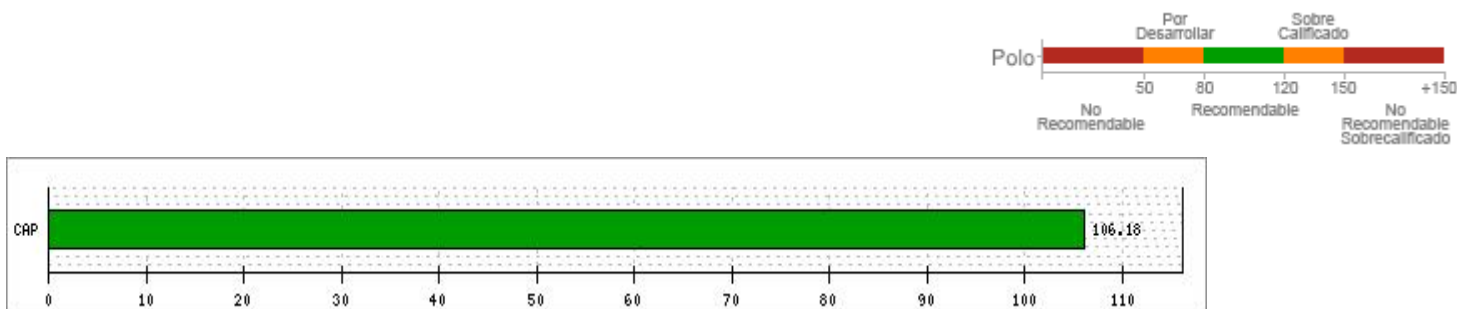


|                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| No. Identificación :  | 42111559              |
| Nombres :             | CARLOS ARMANDO        |
| Apellidos :           | CARMEN BURGOS         |
| Dirección :           | CALLE MIGUEL GRAU 633 |
| Teléfono :            | 491848                |
| Celular :             | 965758426             |
| Género :              | MASCULINO             |
| Estado Civil :        | CASADO                |
| Área de Estudio :     | ADMINISTR./FINANZAS   |
| Escolaridad :         | TECNICO               |
| Fecha de Nacimiento : | 1980-02-28            |



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.

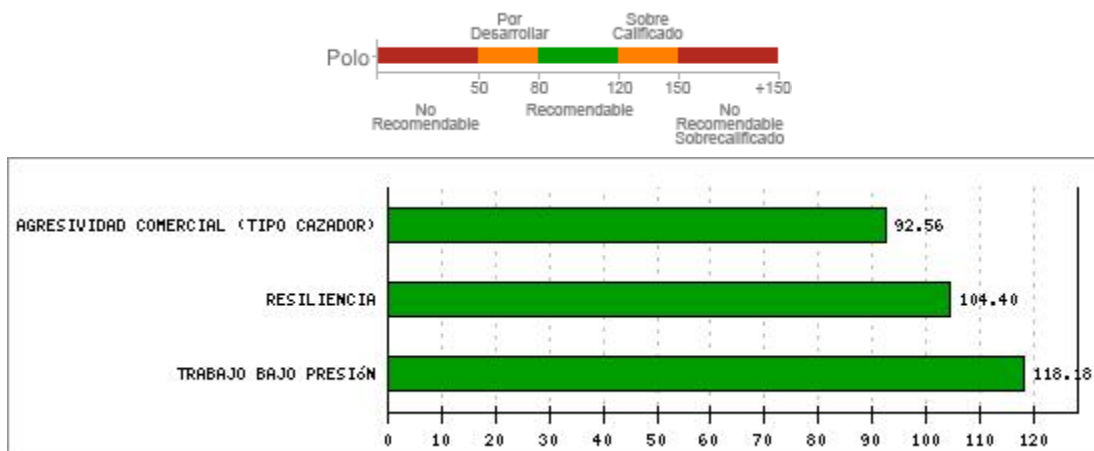
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje         | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-------------|----------------|-----------------|
| 1 | COMERCIALES | 6.48           | 7.00            |
| 2 | EMOCIONALES | 7.79           | 7.00            |

### SULLANA-07 DE DICIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 6.48              | 7.00               | 92.56%            |
| 2 | RESILIENCIA                          | 7.31              | 7.00               | 104.40%           |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                 | 8.27              | 7.00               | 118.18%           |





## Interpretación de Competencias



### SULLANA-07 DE DICIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.48 **Porcentaje:** 92.56%

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.

#### RESILIENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.31 **Porcentaje:** 104.40%

Es la capacidad para afrontar la adversidad y salir fortalecido de ella.

##### Nivel muy desarrollado.-

Es un gran estratega en el mundo laboral, considera a la adversidad como una oportunidad de aprender o más aún de crecer. Tiene confianza en sí mismo y en el equipo, muestra energía y planifica claramente lo que se debe hacer en situaciones difíciles o problemas. Sabe bien con qué recursos cuenta y cómo utilizarlos.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.27 **Porcentaje:** 118.18%

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.

