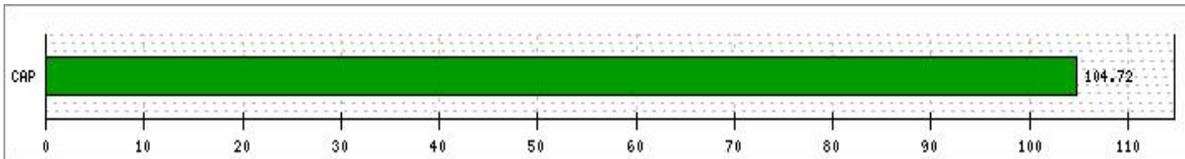


No. Identificación :	45262330
Nombres :	TULIA CRISTINA
Apellidos :	MORI RODRIGUEZ
Dirección :	9 DE DICIEMBRE # 1065
Teléfono :	065222229
Celular :	951472025
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1986-12-22



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:**

- 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 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.

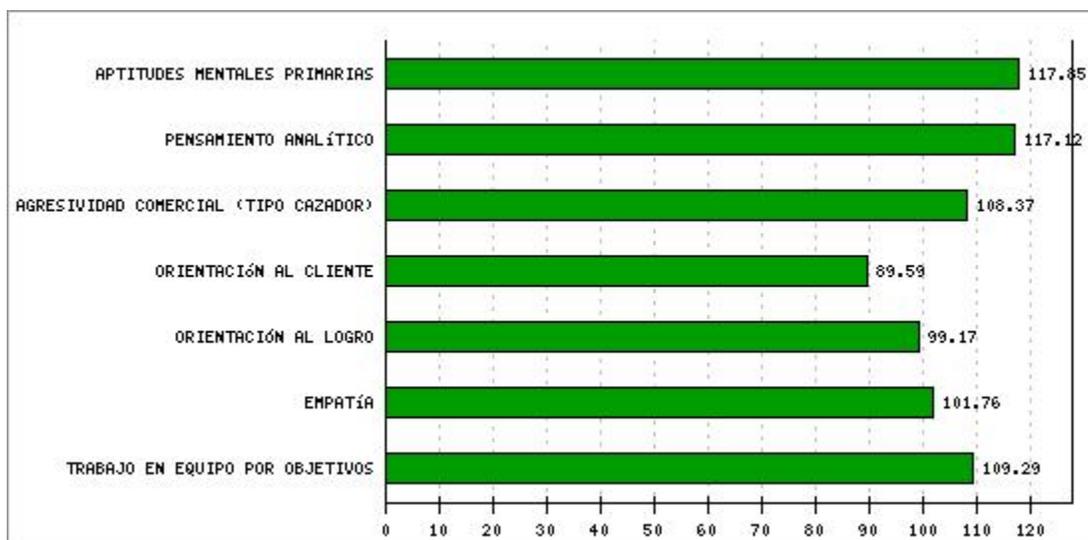
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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	COGNITIVAS	7.05	6.00
2	COMERCIALES	5.94	6.00
3	LIDERAZGO	5.95	6.00
4	RELACIONALES	6.33	6.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	7.07	6.00	117.85%
2 PENSAMIENTO ANALÍTICO	7.03	6.00	117.12%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	6.50	6.00	108.37%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.38	6.00	89.59%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.95	6.00	99.17%
6 EMPATÍA	6.11	6.00	101.76%
7 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	6.56	6.00	109.29%



#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 7.07 Porcentaje: 117.85%

**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 aprendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 7.03 Porcentaje: 117.12%

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: 6.50 Porcentaje: 108.37%

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: 5.38 Porcentaje: 89.59%

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.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.95 Porcentaje: 99.17%

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.

#### EMPATÍA

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.11 **Porcentaje:** 101.76%

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

**Nivel desarrollado.-**

Comprende bien el punto de vista de los demás, puede diferenciar en el otro fortalezas y debilidades para dilucidar sus sentimientos y preocupaciones. En ocasiones, se le puede dificultar entender las causas de los sentimientos de los demás.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.56 **Porcentaje:** 109.29%

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

**Nivel desarrollado.-**

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

---

