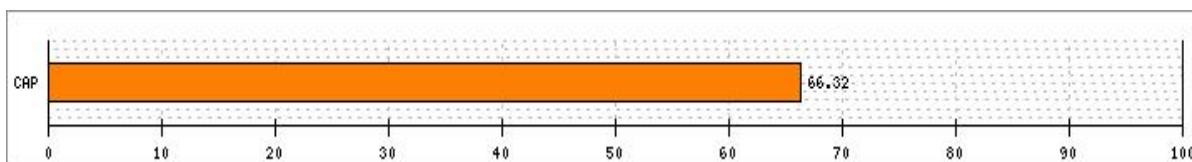


No. Identificación :	71512724
Nombres :	DIANA ISABEL
Apellidos :	LEYVA SOTELO
Dirección :	URBANIZACION LOS JARDINES A-3
Teléfono :	3102744
Celular :	966463304
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	OTRA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1993-08-14



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

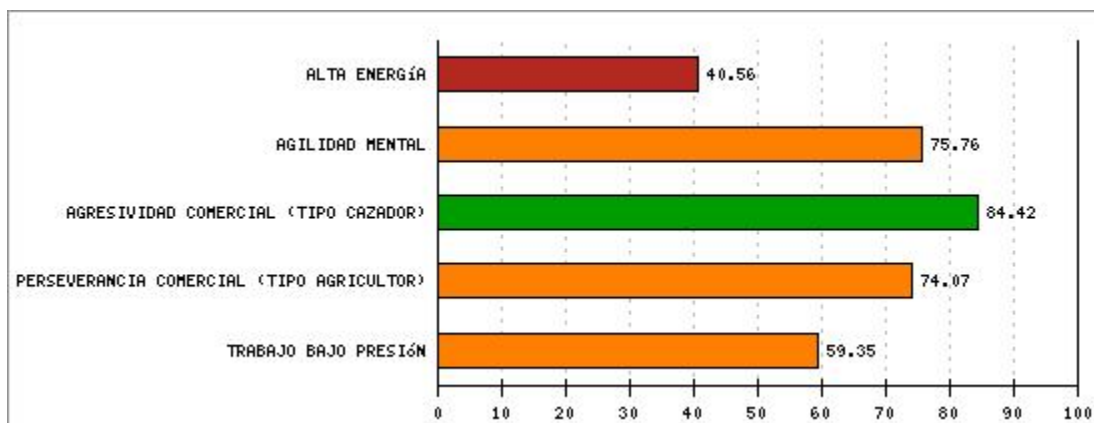
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.43	6.00
2	COGNITIVAS	4.55	6.00
3	COMERCIALES	4.75	6.00
4	EMOCIONALES	3.56	6.00

PROMOTOR HUACHO 060217 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	2.43	6.00	40.56%
2	AGILIDAD MENTAL	4.55	6.00	75.76%
3	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	5.07	6.00	84.42%
4	PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)	4.44	6.00	74.07%
5	TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.56	6.00	59.35%



PROMOTOR HUACHO 060217 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.43 **Porcentaje:** 40.56%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Nivel poco desarrollado.-

Aparentemente es alguien retraído y con poca energía para dedicar al trabajo. Probablemente tiene una personalidad solitaria o reservada. Prefiere las actividades individuales, pasa desapercibido. Difícilmente soportaría largas jornadas de trabajo.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 75.76%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel en desarrollo.-

Su razonamiento lógico, verbal, espacial o numérico está en un rango regular y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla aunque tiene dificultades para hacerlo de manera rápida.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.07 **Porcentaje:** 84.42%

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.

PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.44 **Porcentaje:** 74.07%

Competencia que se basa en el seguimiento al cliente y la perseverancia necesaria para concretar una venta.

Nivel en desarrollo

El evaluado a veces se desalienta ante los obstáculos, pero solicita apoyo si el caso lo requiere, tomando una buena predisposición. Se le dificulta esperar con paciencia el momento oportuno para cerrar una negociación. Procura buscar las oportunidades de venta y trata de perseverar hasta alcanzar sus objetivos.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.56 **Porcentaje:** 59.35%

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

Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.
