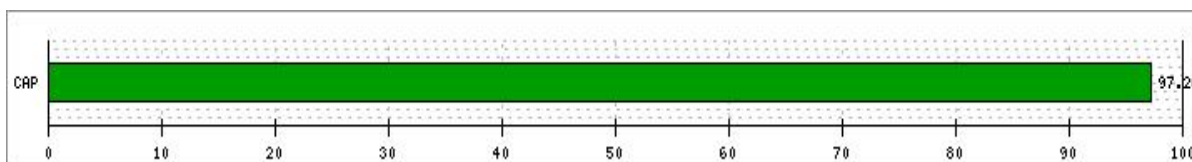


No. Identificación :	46414239
Nombres :	ANA CLAUDIA
Apellidos :	MOLINA MONTOYA
Dirección :	AV. MANUEL VERA ENRIQUEZ 170- HUERTA GRANDE
Teléfono :	044207721
Celular :	967999755
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-06-22



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:

- 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.

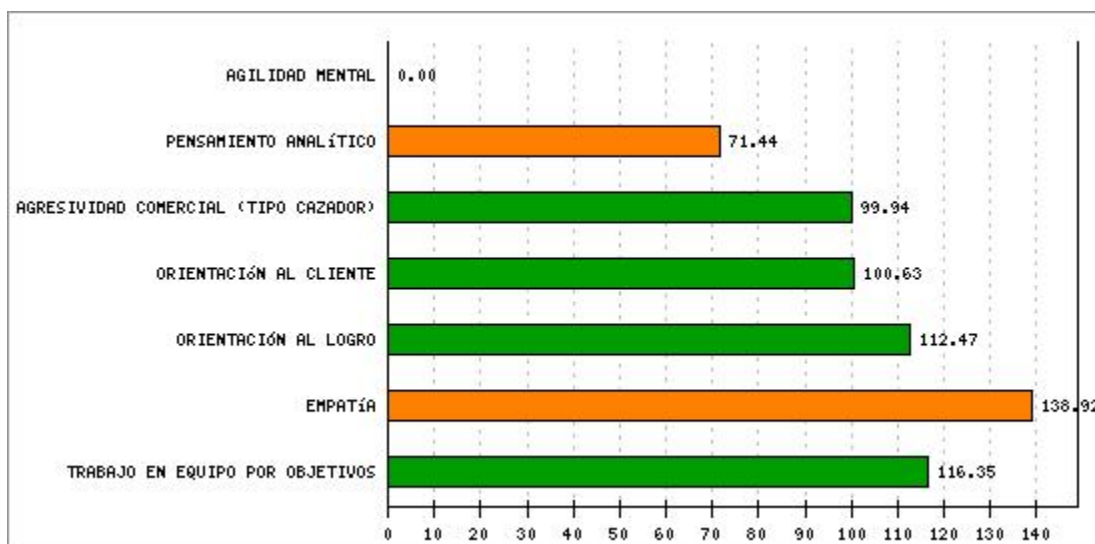
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COGNITIVAS	2.14	6.00
2	COMERCIALES	6.02	6.00
3	LIDERAZGO	6.75	6.00
4	RELACIONALES	7.66	6.00

EECC HP TRUJILLO 100217 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	AGILIDAD MENTAL	0.00	6.00	0.00%
2	PENSAMIENTO ANALÍTICO	4.29	6.00	71.44%
3	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	6.00	6.00	99.94%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.04	6.00	100.63%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.75	6.00	112.47%
6	EMPATÍA	8.34	6.00	138.92%
7	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	6.98	6.00	116.35%



AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

Tiene un bajo en desarrollo de razonamiento lógico, numérico o verbal. Le cuesta realizar procesos mentales de análisis o síntesis, es lento en dar respuestas a problemas o situaciones planteadas. Tiene dificultad en comprender e interpretar las instrucciones, por lo que requiere tiempo para el aprendizaje.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.29 **Porcentaje:** 71.44%

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 99.94%

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:** 6.04 **Porcentaje:** 100.63%

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:** 6.75 **Porcentaje:** 112.47%

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:** 8.34 **Porcentaje:** 138.92%

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:** 6.98 **Porcentaje:** 116.35%

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.
