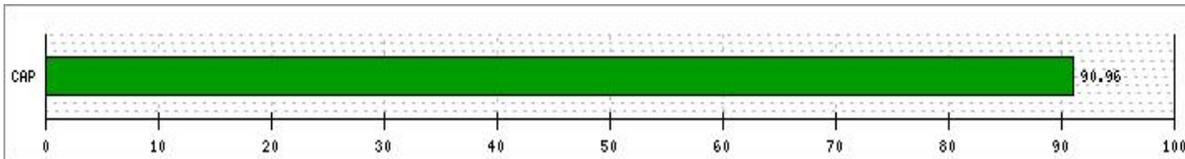


| | |
|-----------------------|-------------------------|
| No. Identificación : | 29662954 |
| Nombres : | ELISA |
| Apellidos : | BRAVO DAVILA |
| Dirección : | CALLE INDEPENDENCIA 208 |
| Teléfono : | 336460 |
| Celular : | |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Área de Estudio : | ADMINISTR./FINANZAS |
| Escolaridad : | LICENCIADO |
| Fecha de Nacimiento : | 1976-02-10 |



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.

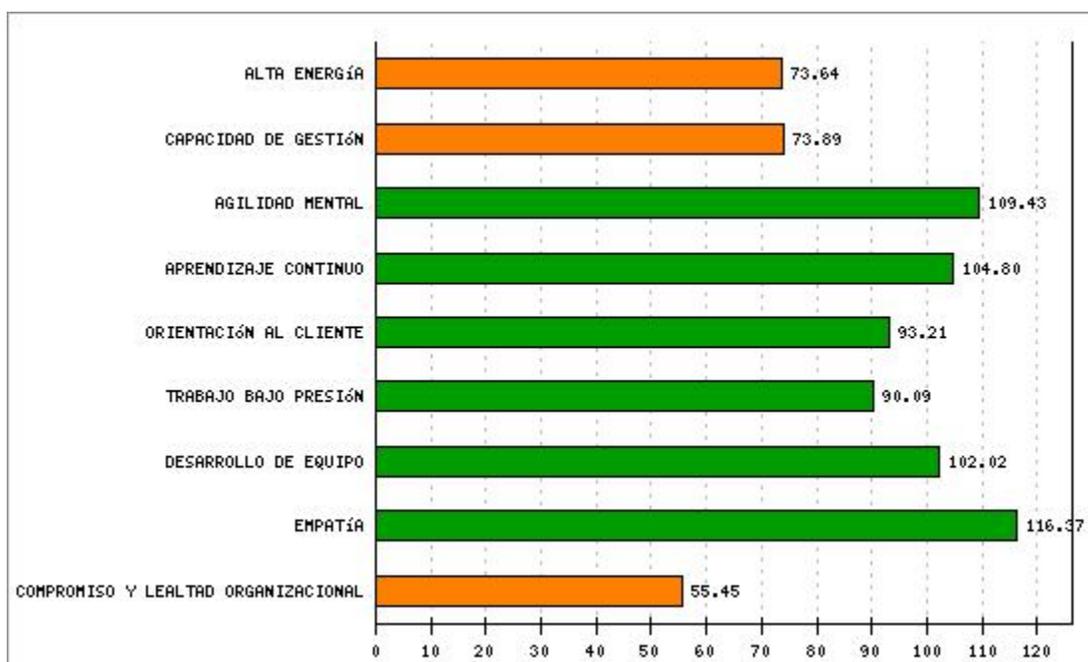
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES | 4.42 | 6.00 |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 4.43 | 6.00 |
| 3 COGNITIVAS | 6.43 | 6.00 |
| 4 COMERCIALES | 5.59 | 6.00 |
| 5 EMOCIONALES | 6.31 | 7.00 |
| 6 LIDERAZGO | 6.12 | 6.00 |
| 7 RELACIONALES | 6.98 | 6.00 |

JEFE COMERCIAL AQP 140317 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ALTA ENERGÍA | 4.42 | 6.00 | 73.64% |
| 2 CAPACIDAD DE GESTIÓN | 4.43 | 6.00 | 73.89% |
| 3 AGILIDAD MENTAL | 6.57 | 6.00 | 109.43% |
| 4 APRENDIZAJE CONTINUO | 6.29 | 6.00 | 104.80% |
| 5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 5.59 | 6.00 | 93.21% |
| 6 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 6.31 | 7.00 | 90.09% |
| 7 DESARROLLO DE EQUIPO | 6.12 | 6.00 | 102.02% |
| 8 EMPATÍA | 6.98 | 6.00 | 116.37% |
| 9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 3.88 | 7.00 | 55.45% |



JEFE COMERCIAL AQP 140317 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.42 **Porcentaje:** 73.64%

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 en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.43 **Porcentaje:** 73.89%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel en desarrollo.-

Conoce algunas de las potencialidades que posee, y es capaz de gestionar parcialmente sus actividades y logra, en ocasiones, que los demás le colaboren. Necesita de algún estímulo externo que lo aliente a actuar. Podría dejar trabajos sin concluir.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 109.43%

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

Nivel desarrollado.-

Posee un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, numérico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar información con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.29 **Porcentaje:** 104.80%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

Nivel desarrollado.-

Le gusta adquirir conocimientos, tiene una permanente preocupación por aprender y actualizarse en temas que sean útiles para la empresa. Está en búsqueda de información aunque le hace falta buscarla un poco más.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.59 **Porcentaje:** 93.21%

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.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 90.09%

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

Nivel desarrollado.-

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.12 **Porcentaje:** 102.02%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

Nivel desarrollado.-

Incentiva a sus colaboradores a trabajar en equipo y a fomentar las buenas relaciones interpersonales. Sabe como contribuir estratégicamente con el recurso humano con que cuenta, direccionándolo a su crecimiento y desarrollo. Podría tener alguna dificultad en formar nuevos equipos.

EMPATÍA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.98 **Porcentaje:** 116.37%

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.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.88 **Porcentaje:** 55.45%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.
