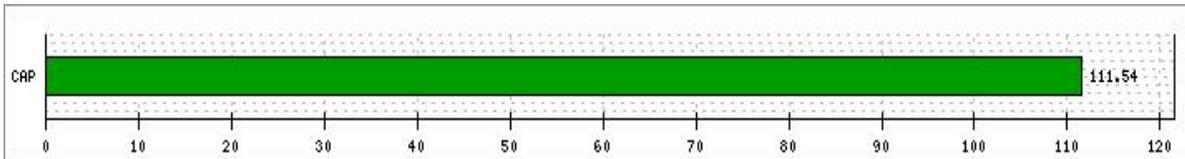


No. Identificación :	47160827
Nombres :	CHRISTIAN
Apellidos :	HUARCA CARPIO
Dirección :	CASTILLA 103 URB.PORVENIR APACHETA
Teléfono :	054601380
Celular :	972144442
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	MECÁNICA / METALÚRGICA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1990-07-17



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.

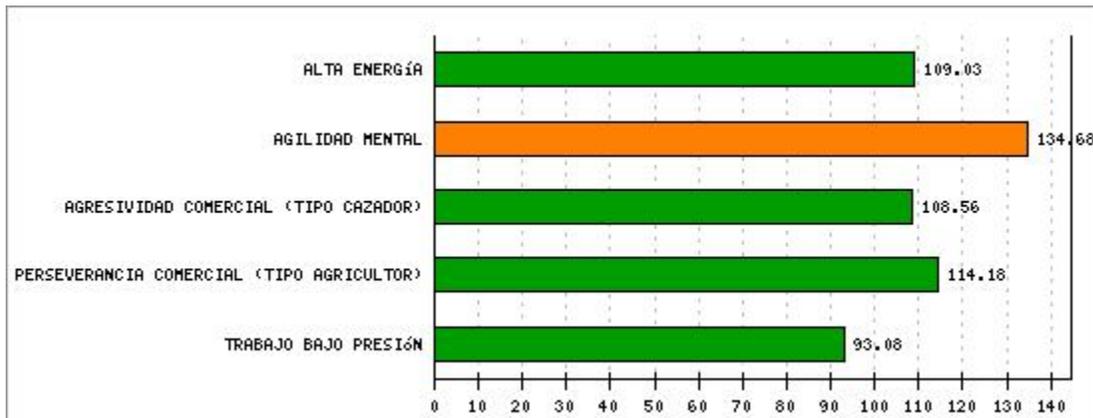
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.54	6.00
2	COGNITIVAS	8.08	6.00
3	COMERCIALES	6.68	6.00
4	EMOCIONALES	5.58	6.00

### PROMOTOR AQP SF 240317 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	6.54	6.00	109.03%
2 AGILIDAD MENTAL	8.08	6.00	134.68%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	6.51	6.00	108.56%
4 PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)	6.85	6.00	114.18%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.58	6.00	93.08%



### PROMOTOR AQP SF 240317 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.54 **Porcentaje:** 109.03%

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 desarrollado.-

Procura mantener un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, le gusta sobresalir en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.08 **Porcentaje:** 134.68%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

Evidencia un muy desarrollado nivel de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.51 **Porcentaje:** 108.56%

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.

#### PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.85 **Porcentaje:** 114.18%

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

##### Nivel desarrollado

El evaluado tiene la capacidad de buscar opciones para superar obstáculos y no darse por vencido; pone en práctica estrategias para conseguir cierres de negocios o ventas, tiene clara la importancia de esperar el momento justo y los recursos adecuados, según el tipo de cliente y sus necesidades; con frecuencia está disponible y presente cuando el cliente lo requiere, de este modo asegura su fidelidad.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.58 **Porcentaje:** 93.08%

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.

---

