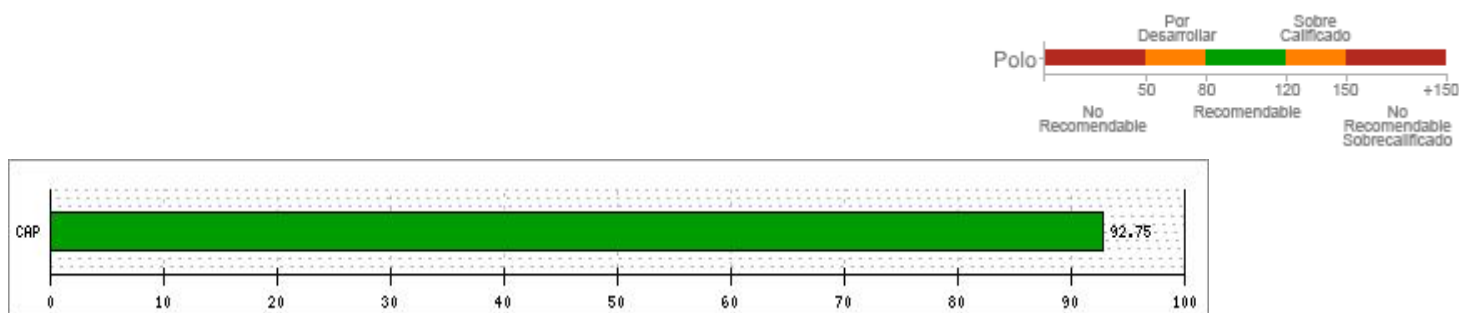


|                       |                                           |
|-----------------------|-------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 46427937                                  |
| Nombres :             | MIGUEL                                    |
| Apellidos :           | TAIPE TELLO                               |
| Dirección :           | MZ A LT 1A ASOC. LAS CASUARINAS - CHOSICA |
| Teléfono :            | 013611437                                 |
| Celular :             | 925655623                                 |
| Género :              | MASCULINO                                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                                   |
| Área de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL                           |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                             |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-04-12                                |





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.

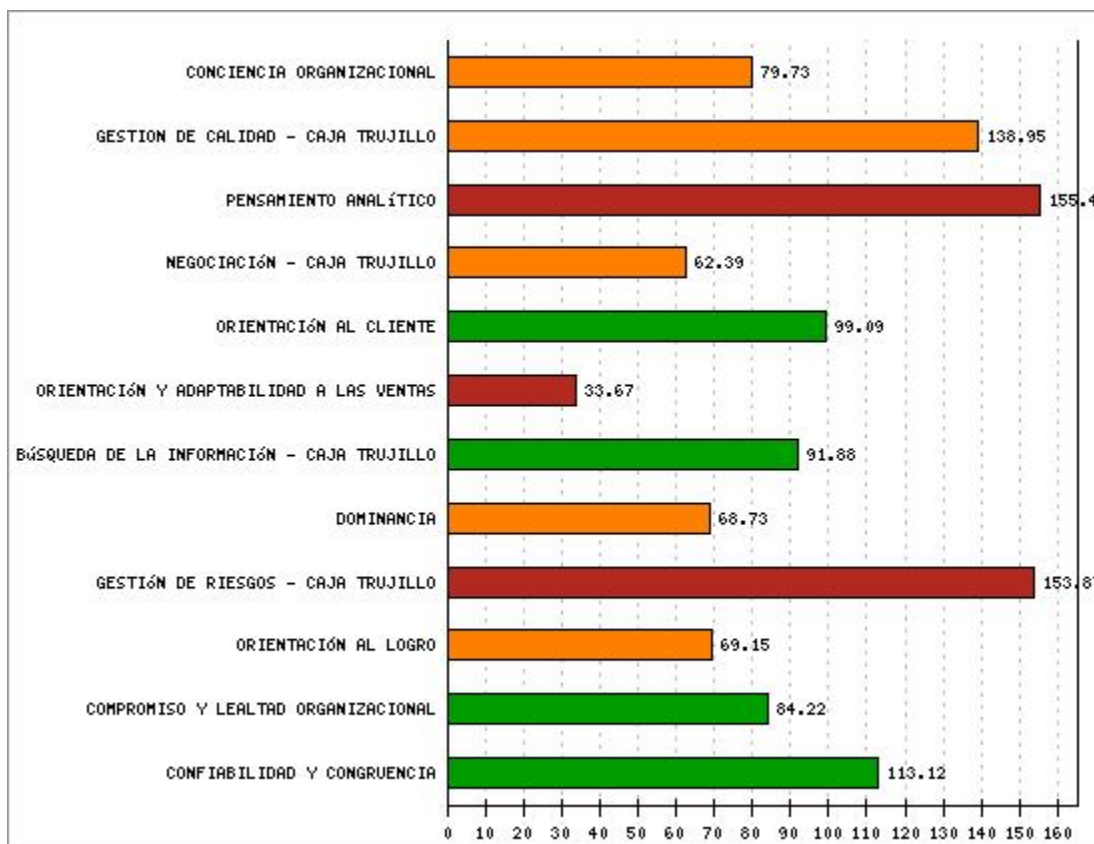
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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 | ADMINISTRATIVAS  | 6.66           | 6.50            |
| 2 | COGNITIVAS       | 7.77           | 5.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 4.98           | 7.33            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 7.35           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 6.24           | 7.00            |
| 6 | VALORES          | 7.89           | 8.00            |

|    | Competencia                                | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|--------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | CONCIENCIA ORGANIZACIONAL                  | 6.38           | 8.00            | 79.73%         |
| 2  | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO         | 6.95           | 5.00            | 138.95%        |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                      | 7.77           | 5.00            | 155.41%        |
| 4  | NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO                | 4.99           | 8.00            | 62.39%         |
| 5  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                     | 7.93           | 8.00            | 99.09%         |
| 6  | ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS   | 2.02           | 6.00            | 33.67%         |
| 7  | BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO | 7.35           | 8.00            | 91.88%         |
| 8  | DOMINANCIA                                 | 5.50           | 8.00            | 68.73%         |
| 9  | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO         | 7.69           | 5.00            | 153.87%        |
| 10 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                       | 5.53           | 8.00            | 69.15%         |
| 11 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL        | 6.74           | 8.00            | 84.22%         |
| 12 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA                | 9.05           | 8.00            | 113.12%        |



## CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.38 **Porcentaje:** 79.73%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

### Nivel desarrollado.-

Tiene a evidenciar el conocimiento que tiene de la organización para la que trabaja, es capaz de describir roles y funciones de cada colaborador y saber tratar con los más influyentes cuando lo requiera

## GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.95 **Porcentaje:** 138.95%

Nivel B: Controla y monitorea la gestión y/o procesos organizacionales con relación a los modelos de calidad establecidos. Propone mejoras a los productos y servicios que oferta la institución considerando las necesidades de los clientes y el uso de recursos.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.77 **Porcentaje:** 155.41%

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.

## NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.99 **Porcentaje:** 62.39%

Nivel B: Persuade a las partes involucradas de los beneficios de llegar a acuerdos a través de la aplicación de estrategias definidas.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.93 **Porcentaje:** 99.09%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

## ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 33.67%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

#### **ORIENTADO AL SERVICIO**

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

#### **BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.35 **Porcentaje:** 91.88%

Nivel A: Implementa sistemas o prácticas que permiten recopilar información más allá de lo evidente.

#### **DOMINANCIA**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.50 **Porcentaje:** 68.73%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

##### **Nivel desarrollado.-**

Tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es imponente, ya que busca adaptar los argumentos para conseguir lo que quiere, aunque no siempre lo consigue. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

#### **GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO**

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.69 **Porcentaje:** 153.87%

Nivel A: Define directrices, políticas, modelos y acciones para la identificación, medición, control y mitigación de riesgos a los que la institución está expuesta, considerando las características propias del negocio y los objetivos y metas establecidas.

#### **ORIENTACIÓN AL LOGRO**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.53 **Porcentaje:** 69.15%

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.

#### **COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL**

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.74 **Porcentaje:** 84.22%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 9.05 **Porcentaje:** 113.12%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel muy desarrollado.-**

Muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. El evaluado tiende a regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser muy confiable.

---

