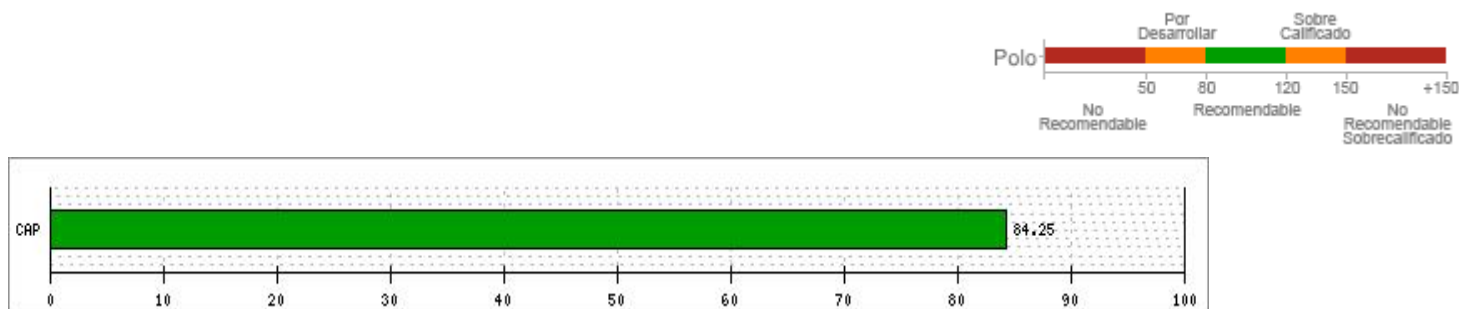


|                       |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| No. Identificación :  | 0103624136                         |
| Nombres :             | JUAN JOSE                          |
| Apellidos :           | SOLANO ALVARADO                    |
| Dirección :           | EUGENIO ESPEJO324 Y ANTONIO FARFAN |
| Teléfono :            | 2827868                            |
| Celular :             | 0992730021                         |
| Género :              | MASCULINO                          |
| Estado Civil :        | DIVORCIADO                         |
| Area de Estudio :     | PSICOLOGÍA                         |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO                         |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-09-16                         |



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.

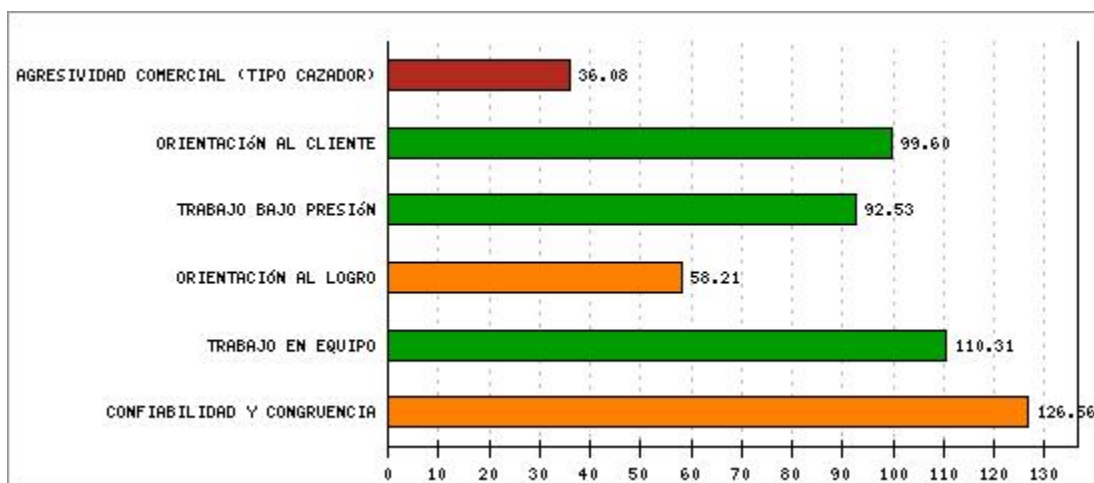
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje          | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|--------------|----------------|-----------------|
| 1 | COMERCIALES  | 4.75           | 7.00            |
| 2 | EMOCIONALES  | 6.48           | 7.00            |
| 3 | LIDERAZGO    | 4.66           | 8.00            |
| 4 | RELACIONALES | 6.62           | 6.00            |
| 5 | VALORES      | 7.59           | 6.00            |

## GRAN COLOMBIA CUENCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 2.53           | 7.00            | 36.08%         |
| 2 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE               | 6.97           | 7.00            | 99.60%         |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                 | 6.48           | 7.00            | 92.53%         |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 4.66           | 8.00            | 58.21%         |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 6.62           | 6.00            | 110.31%        |
| 6 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA          | 7.59           | 6.00            | 126.56%        |



### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.53 **Porcentaje:** 36.08%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas

#### Nivel en desarrollo

El evaluado hace un plan de trabajo consciente, en el cual se hace un autoanálisis de las entrevistas de ventas. En el inicio podría necesitar el aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.97 **Porcentaje:** 99.60%

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

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.48 **Porcentaje:** 92.53%

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

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.66 **Porcentaje:** 58.21%

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 en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.62 **Porcentaje:** 110.31%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.59 **Porcentaje:** 126.56%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. Al evaluado le gusta 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 sumamente organizado.

---

