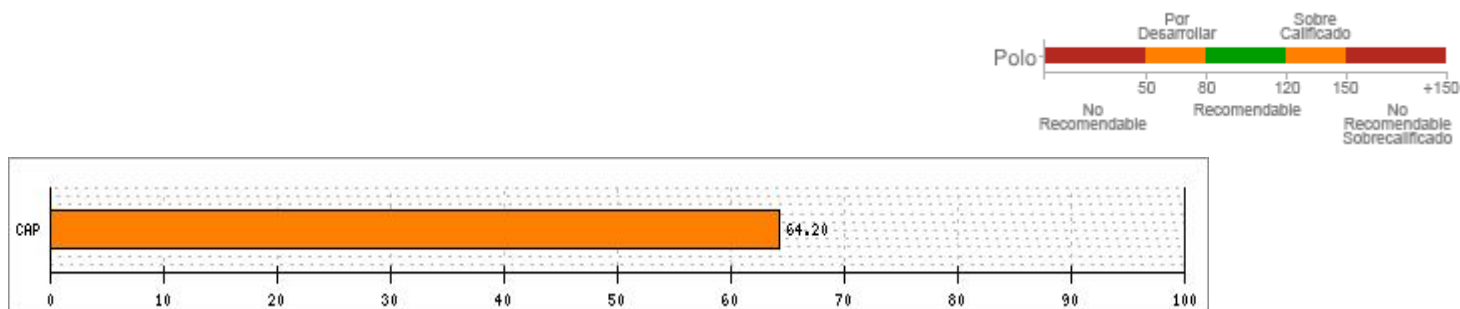


**SENIOR PLATAFORMA BENAVIDES 200116**

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| No. Identificación :  | 43301422         |
| Nombres :             | LINDA MILAGROS   |
| Apellidos :           | PAREDES CASTILLO |
| Dirección :           |                  |
| Teléfono :            |                  |
| Celular :             |                  |
| Género :              | FEMENINO         |
| Estado Civil :        | --               |
| Area de Estudio :     | XXXX             |
| Escolaridad :         | XXXX             |
| Fecha de Nacimiento : | 1985-11-01       |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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 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 recursos humanos en la empresa.

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 del CAP.

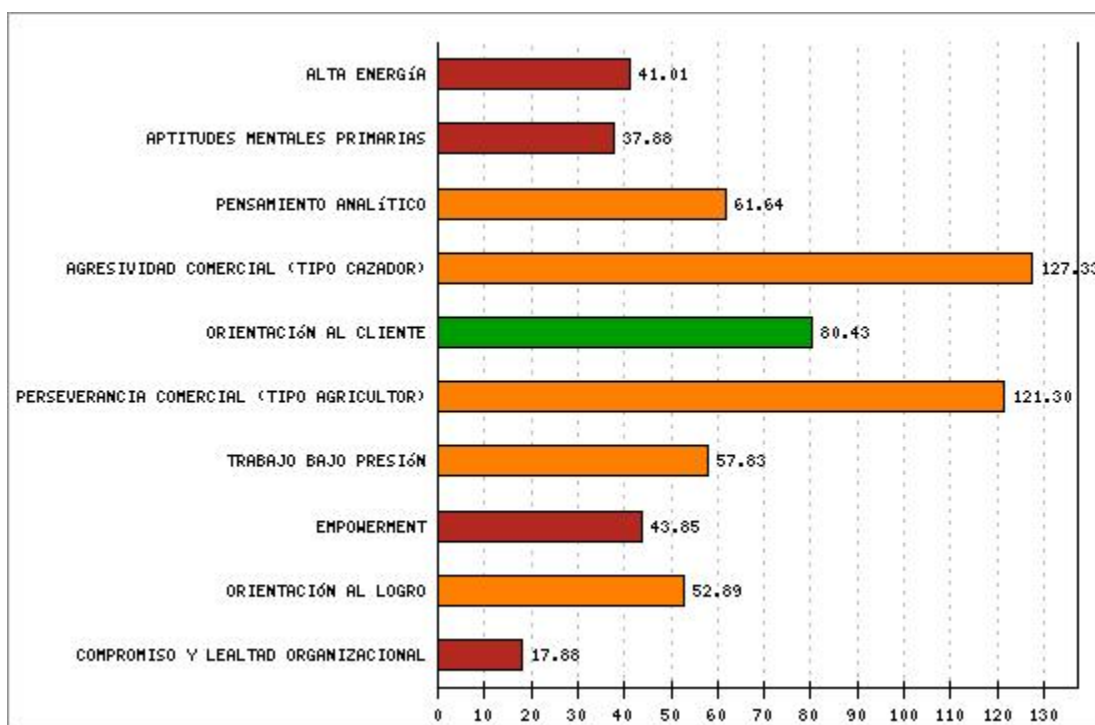
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 2.46           | 6.00            |
| 2 | COGNITIVAS    | 2.99           | 6.00            |
| 3 | COMERCIALES   | 6.58           | 6.00            |
| 4 | EMOCIONALES   | 3.47           | 6.00            |
| 5 | LIDERAZGO     | 2.90           | 6.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 6 VALORES | 1.07 | 6.00 |
|-----------|------|------|

### SENIOR PLATAFORMA BENAVIDES 200116 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                               | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|-------------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | ALTA ENERGÍA                              | 2.46              | 6.00               | 41.01%            |
| 2  | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS              | 2.27              | 6.00               | 37.88%            |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                     | 3.70              | 6.00               | 61.64%            |
| 4  | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)      | 7.64              | 6.00               | 127.33%           |
| 5  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                    | 4.83              | 6.00               | 80.43%            |
| 6  | PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR) | 7.28              | 6.00               | 121.30%           |
| 7  | TRABAJO BAJO PRESIÓN                      | 3.47              | 6.00               | 57.83%            |
| 8  | EMPOWERMENT                               | 2.63              | 6.00               | 43.85%            |
| 9  | ORIENTACIÓN AL LOGRO                      | 3.17              | 6.00               | 52.89%            |
| 10 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL       | 1.07              | 6.00               | 17.88%            |



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.46 **Porcentaje:** 41.01%

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 poco desarrollado.-

Aparentemente es alguien retraído y con poca energía para dedicar al trabajo. Probablemente tiene una personalidad solitaria o reservada. Prefiere las actividades individuales, pasa desapercibido. Difícilmente soportaría largas jornadas de trabajo.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.27 **Porcentaje:** 37.88%

**Extremo bajo:** Se recomienda analizar las causas por las que sale bajo en esta competencia. Puede deberse a un tipo de razonamiento específico o a una generalización.

**PMA NUMERICO:** De acuerdo a la escala de valoración, este candidato no se encuentra en desarrollo para habilidades numéricas. Por tanto no es recomendado para actividades que impliquen aptitudes de este tipo. Dificultad para realizar tareas relacionadas con números o problemas cuantitativos. Falta de rapidez y exactitud al momento de trabajar con operaciones matemáticas, o relacionadas con este campo.

**PMA VERBAL:** De acuerdo a la escala de valoración, el candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, existe desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No recomendado para actividades que impliquen razonamiento verbal como por ejemplo: ventas, atención al público, manejo de equipos de trabajo o direcciones de grupos

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.70 **Porcentaje:** 61.64%

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:** 7.64 **Porcentaje:** 127.33%

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

##### Nivel muy desarrollado

El evaluado tiene un comportamiento que puede traducirse en "malicia" y tacto para identificar aquellas señales de compra en los clientes potenciales, hace argumentaciones inteligentes, logra captar la atención de su interlocutor, define con exactitud si el cliente firmará ya el contrato, o en que fecha se va a hacer. Hace cierres de ventas con facilidad y solicita los documentos necesarios para la venta.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.83 **Porcentaje:** 80.43%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

### PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.28 **Porcentaje:** 121.30%

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

**Nivel muy desarrollado**

El evaluado se siente motivado por aquellas situaciones retadoras en las que pone a prueba sus habilidades de vendedor, le atrae la idea de superar obstáculos. Es muy constante para buscar el momento apropiado de hacer una negociación, desarrolla estrategias, según nivel de exigencia del cliente. Es muy paciente y perseverante hasta obtener resultados. Habitualmente esta presente y disponible para el cliente, haciendo su seguimiento, "sembrando" para obtener su fidelización.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.47 **Porcentaje:** 57.83%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.63 **Porcentaje:** 43.85%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar de manera regular los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores (no toma mucho en cuenta las habilidades y conocimientos de cada uno). Tiene dudas a la hora de delegar trabajos o lo hace sin un análisis previo.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.17 **Porcentaje:** 52.89%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.07 **Porcentaje:** 17.88%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

---

