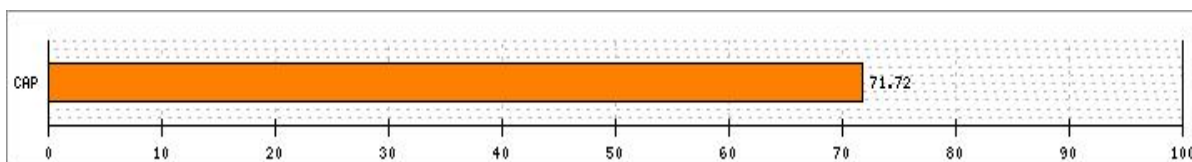


|                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| No. Identificación :  | 40239171                        |
| Nombres :             | LILIANA MELISSA                 |
| Apellidos :           | LUQUE PERALTA                   |
| Dirección :           | CALLE LOS YUNGAS 235 SAN MIGUEL |
| Teléfono :            | 6239681                         |
| Celular :             | 997554449                       |
| Género :              | FEMENINO                        |
| Estado Civil :        | SOLTERO                         |
| Area de Estudio :     | PUBLICIDAD                      |
| Escolaridad :         | TECNICO                         |
| Fecha de Nacimiento : | 1979-04-14                      |



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

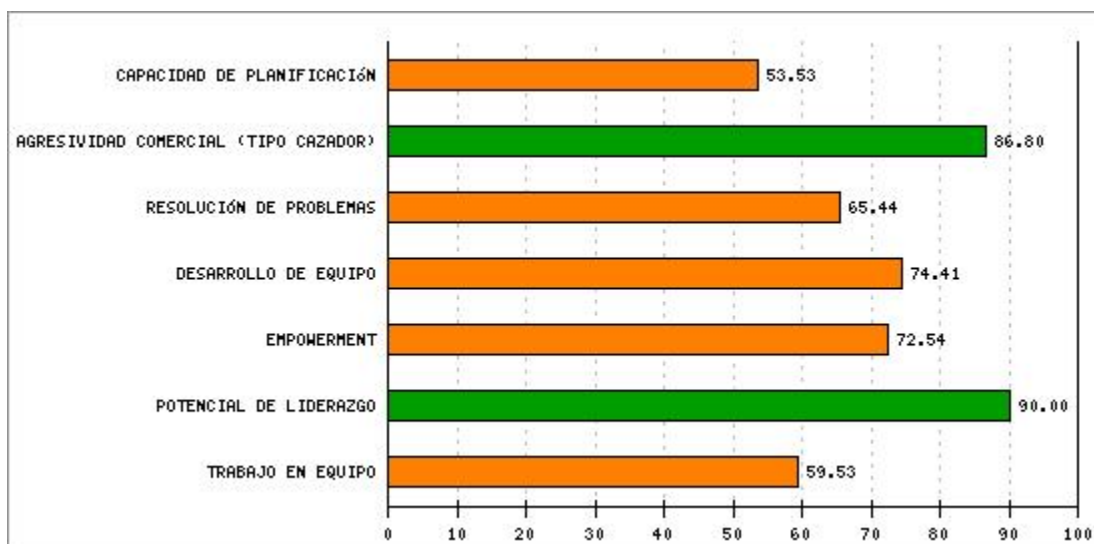
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 4.28           | 8.00            |
| 2 | COMERCIALES     | 6.52           | 8.50            |
| 3 | LIDERAZGO       | 6.57           | 8.33            |
| 4 | RELACIONALES    | 4.76           | 8.00            |

## KAM TODOAUTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN           | 4.28           | 8.00            | 53.53%         |
| 2 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 7.81           | 9.00            | 86.80%         |
| 3 | RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS              | 5.23           | 8.00            | 65.44%         |
| 4 | DESARROLLO DE EQUIPO                 | 6.70           | 9.00            | 74.41%         |
| 5 | EMPOWERMENT                          | 5.80           | 8.00            | 72.54%         |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 7.20           | 8.00            | 90.00%         |
| 7 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 4.76           | 8.00            | 59.53%         |



### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.28 **Porcentaje:** 53.53%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.81 **Porcentaje:** 86.80%

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.

### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 65.44%

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que surja en el cliente. Con cierta frecuencia muestra habilidad para indagar las causas que originaron el problema y de igual manera encuentra alternativas de solución, aunque no siempre cuenta con la ideal; busca tener un buen conocimiento del producto y de lo que ofrece el mercado; podría ser que además tenga una red de contactos que podrían ser útiles cuando se requiera apoyo ante alguna dificultad.

### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.70 **Porcentaje:** 74.41%

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.

### EMPOWERMENT

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 72.54%

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 desarrollado.-**

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.20 **Porcentaje:** 90.00%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel muy desarrollado.-**

Se podría trazar los objetivos que debe cumplir con su equipo de manera muy clara, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra alta energía y entusiasmo acompañados por una gran capacidad para resolver problemas.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 59.53%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

---

