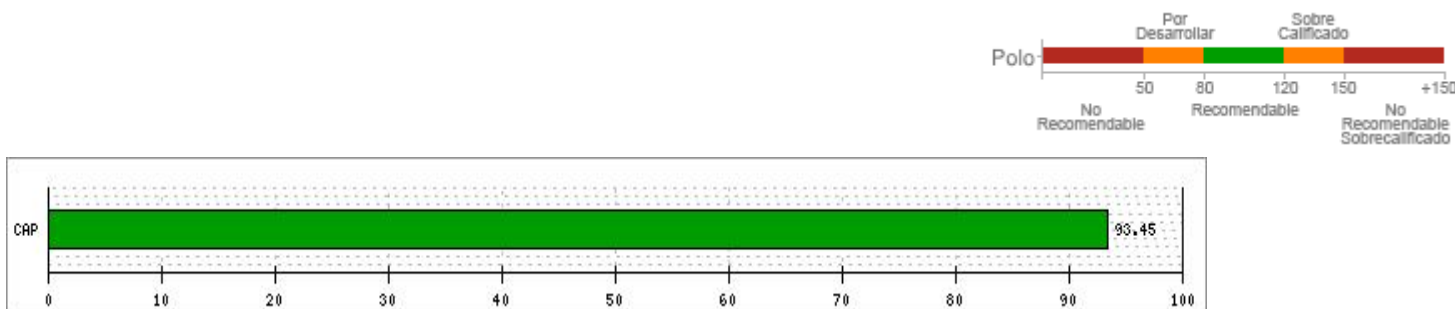


|                       |                                           |
|-----------------------|-------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 2019707                                   |
| Nombres :             | MIGUEL ANGEL                              |
| Apellidos :           | PACHECO                                   |
| Dirección :           | AV. 16 DE JULIO ED. ALAMEDA P12 DPTO. 508 |
| Teléfono :            | 2317734                                   |
| Celular :             | 71520783                                  |
| Género :              | MASCULINO                                 |
| Estado Civil :        | DIVORCIADO                                |
| Área de Estudio :     | MEDICINA                                  |
| Escolaridad :         | POSTGRADO                                 |
| Fecha de Nacimiento : | 1962-09-29                                |



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.

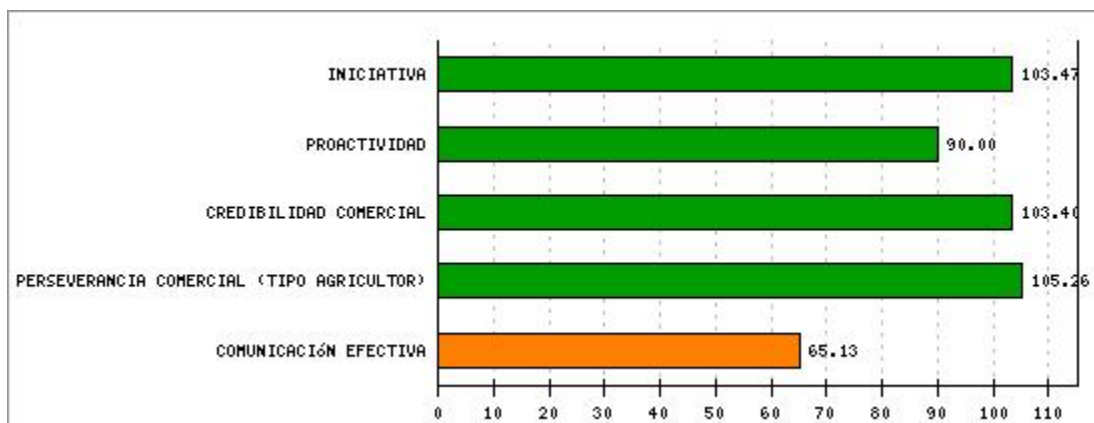
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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 | ACTITUDINALES    | 5.80           | 6.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 7.30           | 7.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 4.56           | 7.00            |

|   | Competencia                               | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | INICIATIVA                                | 6.21           | 6.00            | 103.47%        |
| 2 | PROACTIVIDAD                              | 5.40           | 6.00            | 90.00%         |
| 3 | CREDIBILIDAD COMERCIAL                    | 7.24           | 7.00            | 103.40%        |
| 4 | PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR) | 7.37           | 7.00            | 105.26%        |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA                     | 4.56           | 7.00            | 65.13%         |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.21 **Porcentaje:** 103.47%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel desarrollado.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 90.00%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### CREDIBILIDAD COMERCIAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.24 **Porcentaje:** 103.40%

Es la capacidad necesaria para generar credibilidad en los demás sobre la base de sus habilidades comerciales.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado demuestra seguridad y solvencia cuando habla del producto o servicio, puede convertirse fácilmente en consultor de los temas que domina, su opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones. Es capaz de generar confianza, de modo que el cliente tenga la seguridad de los beneficios de una determinada marca, producto o servicio.

#### PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.37 **Porcentaje:** 105.26%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.56 **Porcentaje:** 65.13%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel en desarrollo.-**

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

---

