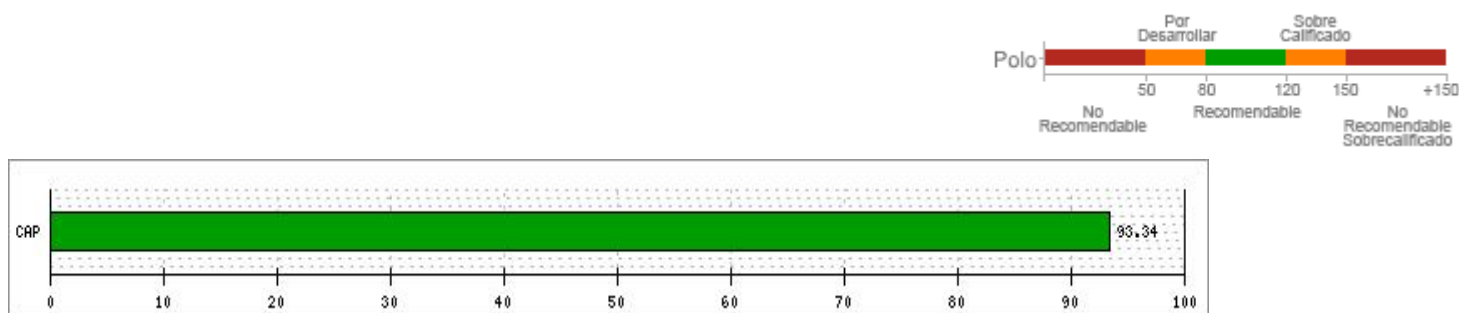


|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 70257473                 |
| Nombres :             | YURY IGOR                |
| Apellidos :           | MACEDO MACEDO            |
| Dirección :           | CALLE PIURA 127          |
| Teléfono :            | 574390                   |
| Celular :             | 949488774                |
| Género :              | MASCULINO                |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO            |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-06-25               |





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.

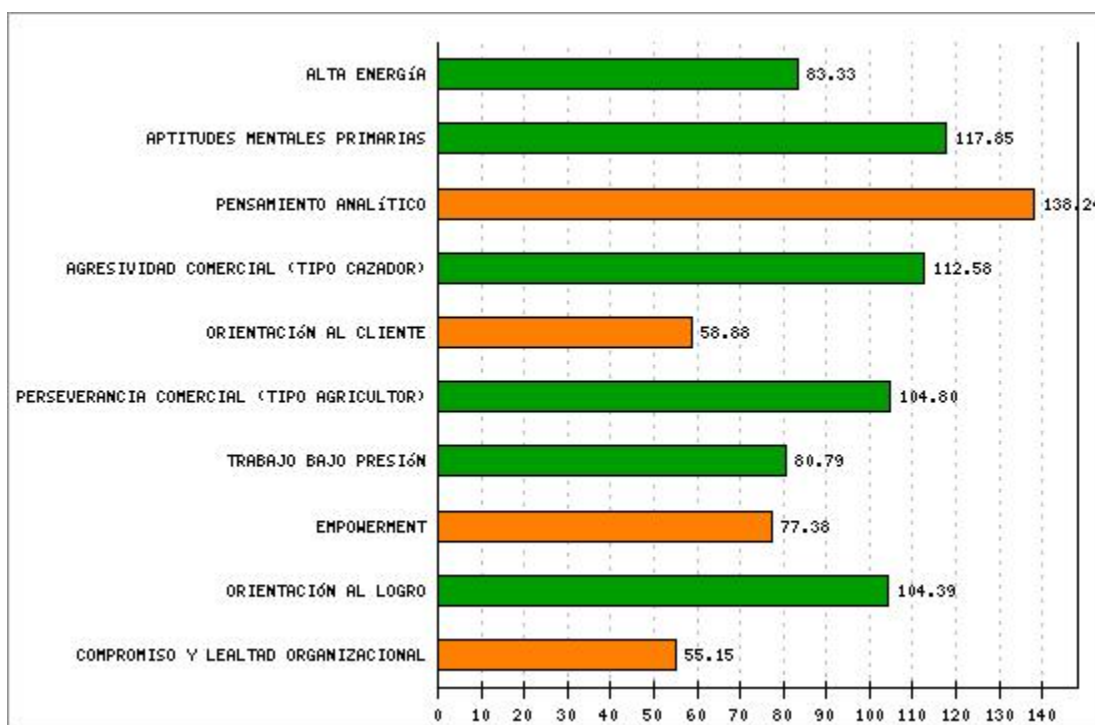
### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 5.00           | 6.00            |
| 2 | COGNITIVAS    | 7.68           | 6.00            |
| 3 | COMERCIALES   | 5.53           | 6.00            |
| 4 | EMOCIONALES   | 4.85           | 6.00            |
| 5 | LIDERAZGO     | 5.45           | 6.00            |
| 6 | VALORES       | 3.31           | 6.00            |

### SENIOR PLATAFORMA PUCALLPA 300916

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                               | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|-------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | ALTA ENERGÍA                              | 5.00           | 6.00            | 83.33%         |
| 2  | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS              | 7.07           | 6.00            | 117.85%        |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                     | 8.29           | 6.00            | 138.24%        |
| 4  | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)      | 6.75           | 6.00            | 112.58%        |
| 5  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                    | 3.53           | 6.00            | 58.88%         |
| 6  | PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR) | 6.29           | 6.00            | 104.80%        |
| 7  | TRABAJO BAJO PRESIÓN                      | 4.85           | 6.00            | 80.79%         |
| 8  | EMPOWERMENT                               | 4.64           | 6.00            | 77.38%         |
| 9  | ORIENTACIÓN AL LOGRO                      | 6.26           | 6.00            | 104.39%        |
| 10 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL       | 3.31           | 6.00            | 55.15%         |



#### ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.00 Porcentaje: 83.33%

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 en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 7.07 Porcentaje: 117.85%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para aprendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 8.29 Porcentaje: 138.24%

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.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 6.75 Porcentaje: 112.58%

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

##### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. Frecuentemente, tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 3.53 Porcentaje: 58.88%

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:** 6.29 **Porcentaje:** 104.80%

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

**Nivel desarrollado**

El evaluado tiene la capacidad de buscar opciones para superar obstáculos y no darse por vencido; pone en práctica estrategias para conseguir cierres de negocios o ventas, tiene clara la importancia de esperar el momento justo y los recursos adecuados, según el tipo de cliente y sus necesidades; con frecuencia está disponible y presente cuando el cliente lo requiere, de este modo asegura su fidelidad.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 80.79%

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:** 4.64 **Porcentaje:** 77.38%

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:** 6.26 **Porcentaje:** 104.39%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.31 **Porcentaje:** 55.15%

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

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

---

