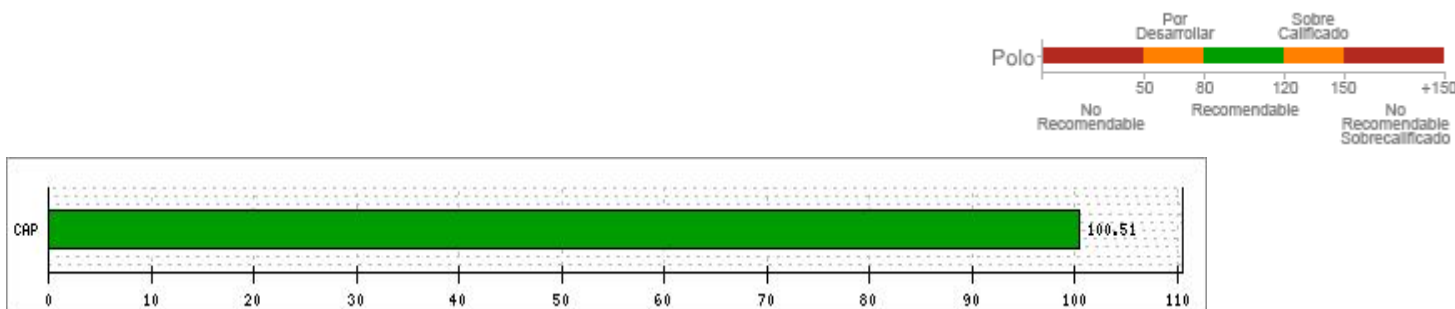


|                       |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| No. Identificación :  | 40697679                             |
| Nombres :             | GABRIELA                             |
| Apellidos :           | PEREZ SALAZAR                        |
| Dirección :           | AV.MANGOMARCA 399 URB.MANGOMARCA SJL |
| Teléfono :            | 4040873                              |
| Celular :             | 940247306                            |
| Género :              | FEMENINO                             |
| Estado Civil :        | CASADO                               |
| Área de Estudio :     | GENERAL                              |
| Escolaridad :         | GENERAL                              |
| Fecha de Nacimiento : | 1980-05-31                           |



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.

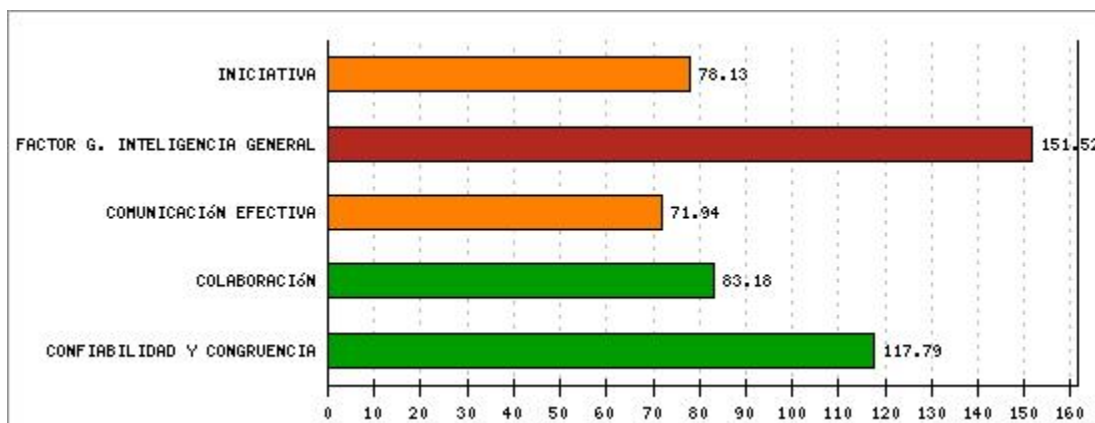
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 3.91           | 5.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 7.58           | 5.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 3.60           | 5.00            |
| 4 | RELACIONALES     | 4.16           | 5.00            |
| 5 | VALORES          | 5.89           | 5.00            |

## MERCADERISTA 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | INICIATIVA                     | 3.91           | 5.00            | 78.13%         |
| 2 | FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL | 7.58           | 5.00            | 151.52%        |
| 3 | COMUNICACIÓN EFECTIVA          | 3.60           | 5.00            | 71.94%         |
| 4 | COLABORACIÓN                   | 4.16           | 5.00            | 83.18%         |
| 5 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA    | 5.89           | 5.00            | 117.79%        |



### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.91 **Porcentaje:** 78.13%

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 en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.58 **Porcentaje:** 151.52%

**Nivel Medio:** El candidato evaluado se encuentra sobre la media poblacional, tiene un nivel de inteligencia que le permitirá solucionar problemas relativamente.

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.60 **Porcentaje:** 71.94%

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.

### COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.16 **Porcentaje:** 83.18%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

#### Nivel en desarrollo.-

Está consciente de la necesidad de sus compañeros para recibir ayuda. Sin embargo, no siempre se encuentra dispuesto para colaborar. A veces, le gusta compartir su experiencia y dar su aporte.

### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.89 **Porcentaje:** 117.79%

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

#### Nivel desarrollado.-

Procura ser realista y honesto. Entabla relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe algo de congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad en cada aspecto de su comportamiento.

