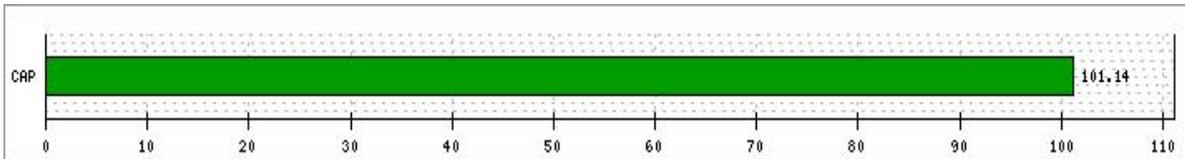


|                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| No. Identificación :  | 44493757                |
| Nombres :             | MELISSA ANGÉLICA        |
| Apellidos :           | PRIETO BERROCAL         |
| Dirección :           | PSJ. SANTA URULA N° 606 |
| Teléfono :            | 388713                  |
| Celular :             | 954475301               |
| Género :              | FEMENINO                |
| Estado Civil :        | SOLTERO                 |
| Área de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS        |
| Escolaridad :         | LICENCIADO              |
| Fecha de Nacimiento : | 1987-06-06              |



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.

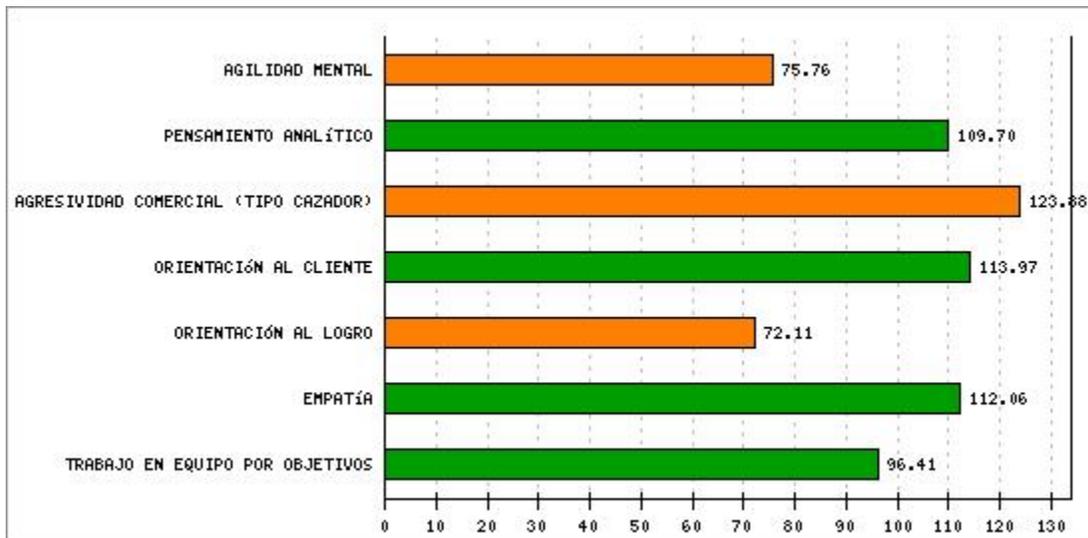
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje            | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|----------------|----------------|-----------------|
| 1 COGNITIVAS   | 5.56           | 6.00            |
| 2 COMERCIALES  | 7.14           | 6.00            |
| 3 LIDERAZGO    | 4.33           | 6.00            |
| 4 RELACIONALES | 6.25           | 6.00            |

### EECC HYO 140317 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                            | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 AGILIDAD MENTAL                      | 4.55           | 6.00            | 75.76%         |
| 2 PENSAMIENTO ANALÍTICO                | 6.58           | 6.00            | 109.70%        |
| 3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 7.43           | 6.00            | 123.88%        |
| 4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE               | 6.84           | 6.00            | 113.97%        |
| 5 ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 4.33           | 6.00            | 72.11%         |
| 6 EMPATÍA                              | 6.72           | 6.00            | 112.06%        |
| 7 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS      | 5.78           | 6.00            | 96.41%         |



#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 75.76%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel en desarrollo.-

Su razonamiento lógico, verbal, espacial o numérico está en un rango regular y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla aunque tiene dificultades para hacerlo de manera rápida.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.58 **Porcentaje:** 109.70%

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 desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.43 **Porcentaje:** 123.88%

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:** 6.84 **Porcentaje:** 113.97%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.33 **Porcentaje:** 72.11%

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.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.72 **Porcentaje:** 112.06%

Darse cuenta de las emociones de los demás, comprender por qué reaccionan de esa manera y sentir o pensar como ellos.

**Nivel desarrollado.-**

Comprende bien el punto de vista de los demás, puede diferenciar en el otro fortalezas y debilidades para dilucidar sus sentimientos y preocupaciones. En ocasiones, se le puede dificultar entender las causas de los sentimientos de los demás.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 96.41%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

**Nivel desarrollado.-**

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

---

