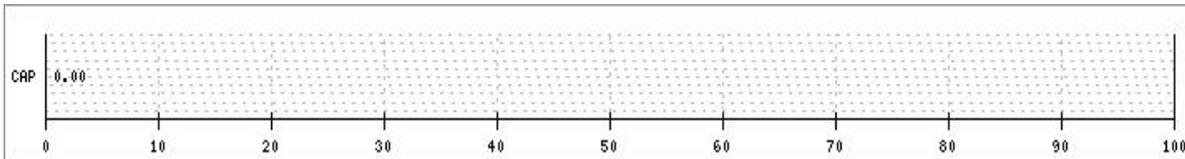


ASESOR DE SEGUROS LIMA 2015

No. Identificación :	41589519
Nombres :	JUAN CARLOS
Apellidos :	CAJIGAS ALLENDE
Dirección :	AV. CUBA 525
Teléfono :	
Celular :	945700150
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	PUBLICIDAD
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1981-09-24



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE para:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

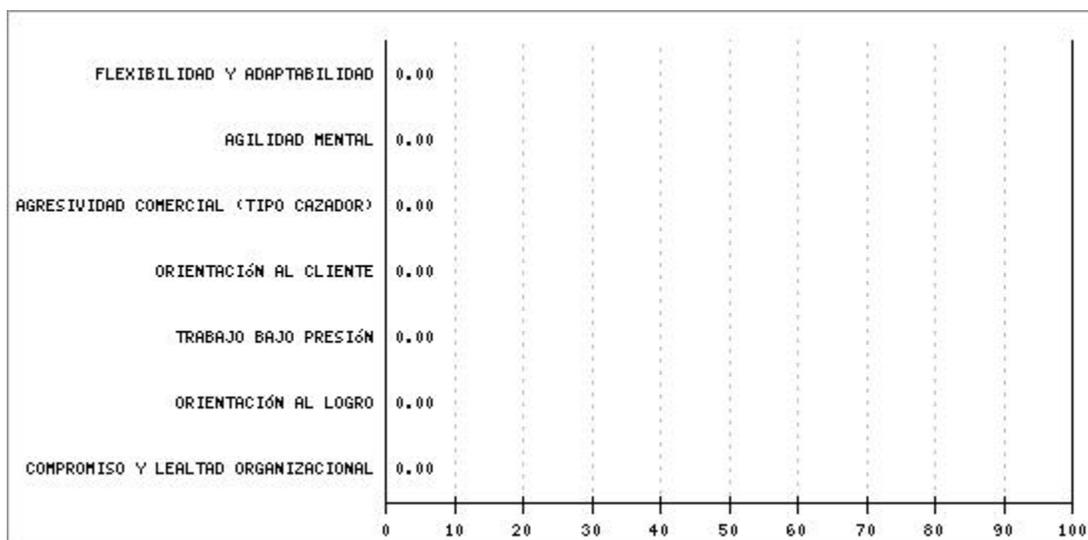
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	0.00	7.00
2	COGNITIVAS	0.00	6.00
3	COMERCIALES	0.00	7.50
4	EMOCIONALES	0.00	8.00
5	LIDERAZGO	0.00	7.00
6	VALORES	0.00	7.00

ASESOR DE SEGUROS LIMA 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	0.00	7.00	0.00%
2 AGILIDAD MENTAL	0.00	6.00	0.00%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	0.00	8.00	0.00%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.00	7.00	0.00%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	0.00	8.00	0.00%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.00	7.00	0.00%
7 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	0.00	7.00	0.00%



ASESOR DE SEGUROS LIMA 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poco interés frente a vivir nuevas experiencias. Tiene una manera cerrada de ver el mundo. No le gusta considerar estilos alternativos de vida o la idea de adaptarse a un nuevo ambiente que no le sea familiar. Es muy probable que se guíe por su propio criterio frente a un tema, dejando totalmente de lado otros puntos de vista que puedan existir frente al mismo.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene un bajo nivel en desarrollo de razonamiento lógico, numérico o verbal. Le cuesta realizar procesos mentales de análisis o síntesis, es lento en dar respuestas a problemas o situaciones planteadas. Tiene dificultad en comprender e interpretar las instrucciones, por lo que requiere tiempo para el aprendizaje.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado

El evaluado hace su labor, visita clientes, realiza propuestas, cumple con las tareas encomendadas, pero finalmente no cierra ventas. Le falta seguridad, decisión y perspicacia al momento de cerrar una venta.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado presenta un bajo nivel de orientación al servicio. Su poca apertura mental o flexibilidad le dificultan escuchar a las demás personas; más aún, muestra poco interés en agradar a los demás si considera que no cumplen sus expectativas o no se orientan de la manera que él considera. Es importante que se desempeñe en cargos en los que no deba tratar con clientes frecuentemente.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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 poco desarrollado.-

El evaluado, por lo general no se esfuerza por concluir las tareas que comienza. Puede ser porque no se concentra en el tema por completo o porque posee un alto grado de creatividad, por lo que cualquier distracción puede lograr capturar su atención, haciendo que deje lo que estaba realizando inconcluso. Su bajo puntaje en este rango puede deberse a un problema a largo plazo en esta área o a un contratiempo reciente en su vida. El sujeto puede pensar que su esfuerzo no tiene mucha influencia en los resultados finales. Esta incertidumbre puede ocasionarle que dude de sí mismo y que subestime su potencial para mejorar las cosas.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra dificultad al momento de comprometerse a realizar una actividad o tarea. Puede que la actividad para él no sea tan relevante o importante. No se incomoda si no logra cumplir con lo que se ha propuesto y su orientación al logro no suele ser muy elevada. Esta pendiente más de sus beneficios personales que de los beneficios de la organización.
