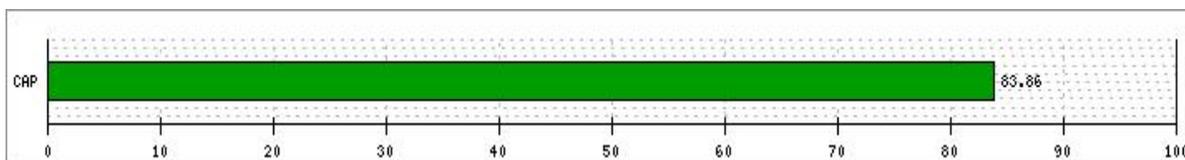


|                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| No. Identificación :  | 45757191               |
| Nombres :             | JACKSON                |
| Apellidos :           | PAULLO URRIBURU        |
| Dirección :           | AV. CHE HIRAOKA        |
| Teléfono :            | 957497710              |
| Celular :             | 957497710              |
| Género :              | MASCULINO              |
| Estado Civil :        | SOLTERO                |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS       |
| Escolaridad :         | UNIVERSIDAD INCOMPLETA |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-05-30             |



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.

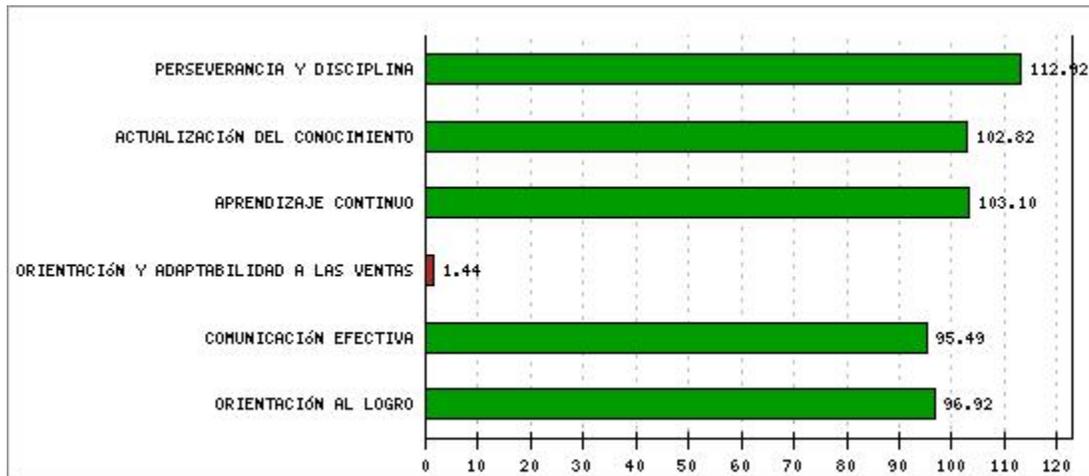
## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje                | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES    | 6.78           | 6.00            |
| 2 COGNITIVAS       | 6.18           | 6.00            |
| 3 COMERCIALES      | 0.10           | 7.00            |
| 4 COMUNICACIONALES | 5.73           | 6.00            |
| 5 LIDERAZGO        | 5.82           | 6.00            |

## ASESOR DE NEGOCIOS 2015 - II

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                                | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA               | 6.78           | 6.00            | 112.92%        |
| 2 ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO           | 6.17           | 6.00            | 102.82%        |
| 3 APRENDIZAJE CONTINUO                     | 6.19           | 6.00            | 103.10%        |
| 4 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS | 0.10           | 7.00            | 1.44%          |
| 5 COMUNICACIÓN EFECTIVA                    | 5.73           | 6.00            | 95.49%         |
| 6 ORIENTACIÓN AL LOGRO                     | 5.82           | 6.00            | 96.92%         |



#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.78 **Porcentaje:** 112.92%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel desarrollado.-

No muestra temor frente a los retos importantes, sabe manejar situaciones con paciencia y constancia. No se da por vencido con facilidad, aunque a veces es tentado a no ser tan disciplinado.

#### ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.17 **Porcentaje:** 102.82%

Hace referencia al proceso de crear conocimiento nuevo mediante: improvisación, experimentación, creatividad y el contacto directo.

##### Nivel desarrollado.-

Demuestra buena aptitud para hacer propuestas innovadoras y plantear soluciones ante situaciones conflictivas. Se basa en la indagación y búsqueda de información para generar nuevas propuestas. Está presto al cambio, es flexible y adaptable.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.19 **Porcentaje:** 103.10%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel desarrollado.-

Le gusta adquirir conocimientos, tiene una permanente preocupación por aprender y actualizarse en temas que sean útiles para la empresa. Está en búsqueda de información aunque le hace falta buscarla un poco más.

#### ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.10 **Porcentaje:** 1.44%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

##### ORIENTADO AL SERVICIO

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.73 **Porcentaje:** 95.49%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 96.92%

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.

---

