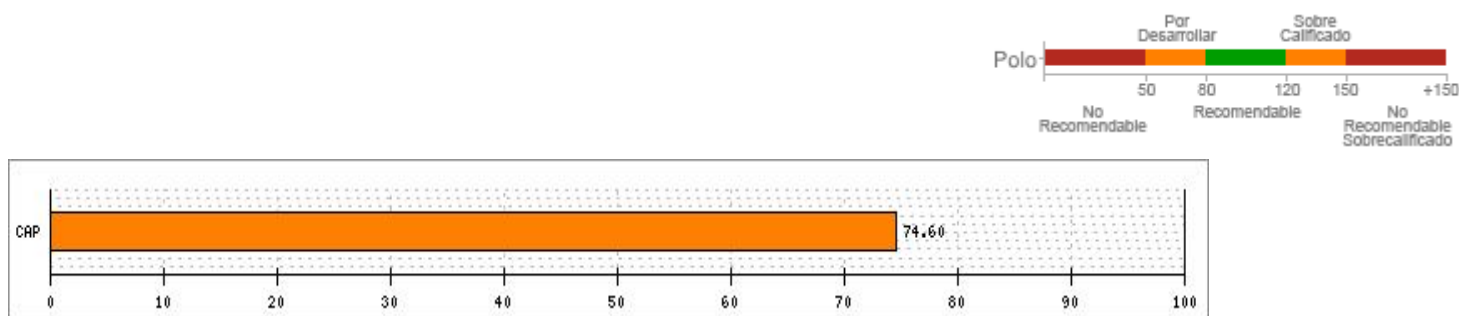


|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 42460328                 |
| Nombres :             | JUAN LUIS                |
| Apellidos :           | SAAVEDRA REYMUNDO        |
| Dirección :           | JR. SAN MARTÍN N° 629    |
| Teléfono :            |                          |
| Celular :             | 954564946                |
| Género :              | MASCULINO                |
| Estado Civil :        | --                       |
| Área de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS         |
| Escolaridad :         | ESTUDIANTE UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1982-05-13               |





El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

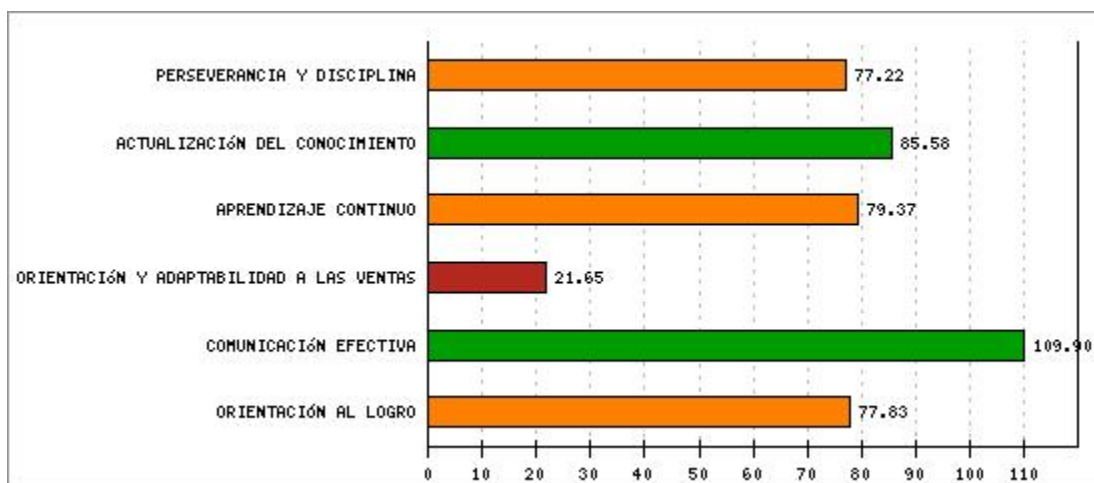
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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    | 4.63           | 6.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 4.95           | 6.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 1.52           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 6.59           | 6.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 4.67           | 6.00            |

|   | Competencia                              | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA               | 4.63           | 6.00            | 77.22%         |
| 2 | ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO           | 5.13           | 6.00            | 85.58%         |
| 3 | APRENDIZAJE CONTINUO                     | 4.76           | 6.00            | 79.37%         |
| 4 | ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS | 1.52           | 7.00            | 21.65%         |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA                    | 6.59           | 6.00            | 109.90%        |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                     | 4.67           | 6.00            | 77.83%         |



**PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA****Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 77.22%

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 en desarrollo.-**

Puede trabajar con perseverancia y disciplina en actividades conocidas, y no duda en pedir ayuda si es necesario para lograr su propósito. Sin embargo, muestra algo de impaciencia frente a situaciones difíciles y en ocasiones, se desespera en trabajos de largo plazo.

**ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO****Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.13 **Porcentaje:** 85.58%

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:** 4.76 **Porcentaje:** 79.37%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades, pero sin la iniciativa deseada. Se le puede dificultar implementar nuevos cambios en cómo hacer las cosas.

**ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS****Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.52 **Porcentaje:** 21.65%

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:** 6.59 **Porcentaje:** 109.90%

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:** 4.67 **Porcentaje:** 77.83%

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.

---

