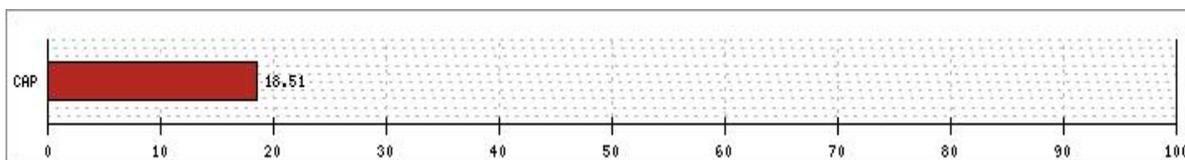


No. Identificación :	45169877
Nombres :	DANY RICARDO
Apellidos :	SALAR APOLO
Dirección :	URB. ANDRES ARAUJO MZ 06 LT 10 PUYANGO TUMBES
Teléfono :	
Celular :	972505551
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1986-01-08



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.

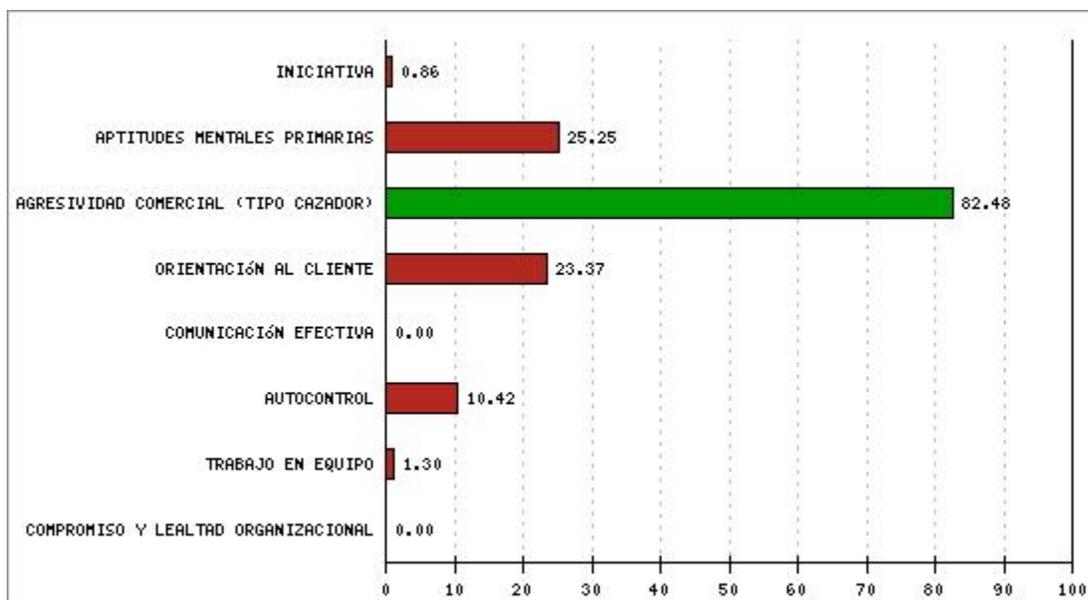
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	0.05	6.00
2	COGNITIVAS	2.02	8.00
3	COMERCIALES	3.47	6.00
4	COMUNICACIONALES	0.00	7.00
5	EMOCIONALES	0.83	8.00
6	RELACIONALES	0.10	8.00
7	VALORES	0.00	7.00

### ASESOR DE NEGOCIOS - TUMBES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	0.05	6.00	0.86%
2 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	2.02	8.00	25.25%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	5.77	7.00	82.48%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.17	5.00	23.37%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	7.00	0.00%
6 AUTOCONTROL	0.83	8.00	10.42%
7 TRABAJO EN EQUIPO	0.10	8.00	1.30%
8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	0.00	7.00	0.00%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.05 **Porcentaje:** 0.86%

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 poco desarrollado.-

El evaluado no demuestra una actitud permanente a enfrentar los problemas, lo hará solo si se ve obligado a hacerlo. Es posible que no se interese por dar un aporte por sí mismo si no le es requerido, muchas veces seguirá la corriente del equipo.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 25.25%

**Extremo bajo:** Se recomienda analizar las causas por las que sale bajo en esta competencia. Puede deberse a un tipo de razonamiento específico o a una generalización.

**PMA NUMERICO:** De acuerdo a la escala de valoración, este candidato no se encuentra en desarrollo para habilidades numéricas. Por tanto no es recomendado para actividades que impliquen aptitudes de este tipo. Dificultad para realizar tareas relacionadas con números o problemas cuantitativos. Falta de rapidez y exactitud al momento de trabajar con operaciones matemáticas, o relacionadas con este campo.

**PMA VERBAL:** De acuerdo a la escala de valoración, el candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, existe desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No recomendado para actividades que impliquen razonamiento verbal como por ejemplo: ventas, atención al público, manejo de equipos de trabajo o direcciones de grupos

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.77 **Porcentaje:** 82.48%

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

#### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes solo por visitarlos, sino para vender su producto. Muy frecuentemente tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor nunca se "blanquea" con sus resultados. No pasa ningún día sin hacer alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 1.17 **Porcentaje:** 23.37%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

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

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene dificultad para comprender el discurso de otras personas o lecturas, además de una baja capacidad para comprender ideas que se expresen de manera oral o escrita. Establecer relaciones interpersonales puede ser un desafío para quienes tienen dificultades al comunicarse. Usualmente la falta de comprensión es causada por la falta de lectura o composición durante la etapa de formación del sujeto.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.83 **Porcentaje:** 10.42%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene tendencia a perder el control sobre el comportamiento propio en situaciones de incomodidad o tensión. No suele manejar bien cómo sus emociones influyen en su comportamiento, lo que podría resultar en un comportamiento movilizad únicamente por las emociones y no por el razonamiento. Puede actuar impulsivamente, y luego razonar acerca del por qué de su conducta en vez de hacerlo al revés.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.10 **Porcentaje:** 1.30%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no lidera el trabajo, ni le preocupa el del resto de compañeros.

## 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.

---

