



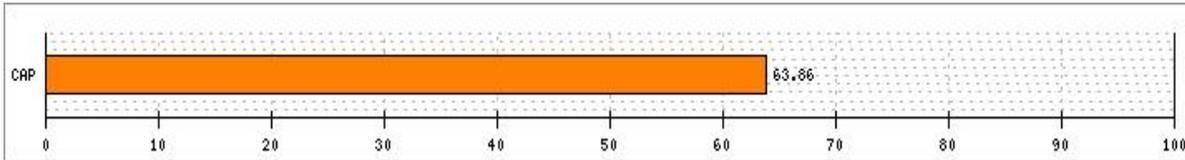
## Datos Personales

FX - TRADER



No. Identificación :	43311429
Nombres :	CARLOS
Apellidos :	MANAYAY CARTOLIN
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00





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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

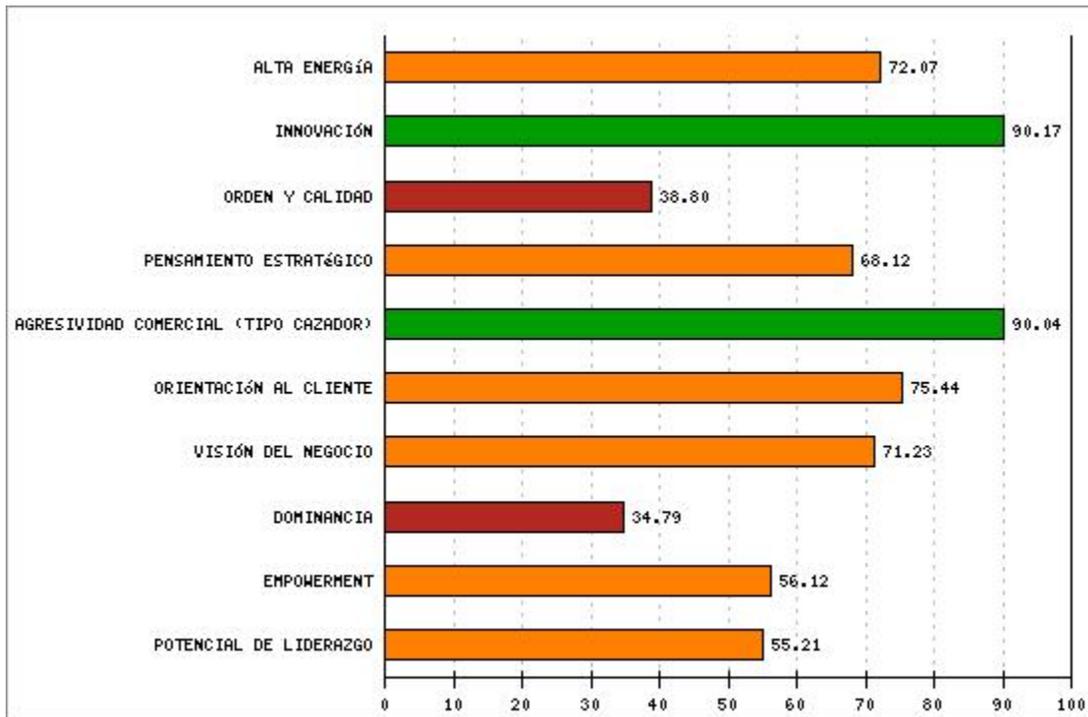
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.49	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.47	8.50
3	COMERCIALES	6.31	8.00
4	LIDERAZGO	4.38	9.00

### FX - TRADER ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	5.77	8.00	72.07%
2 INNOVACIÓN	7.21	8.00	90.17%
3 ORDEN Y CALIDAD	3.49	9.00	38.80%
4 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.45	8.00	68.12%
5 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	7.20	8.00	90.04%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.04	8.00	75.44%
7 VISIÓN DEL NEGOCIO	5.70	8.00	71.23%
8 DOMINANCIA	3.13	9.00	34.79%
9 EMPOWERMENT	5.05	9.00	56.12%
10 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.97	9.00	55.21%





## Interpretación de Competencias



### FX - TRADER

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.77 **Porcentaje:** 72.07%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado normalmente mantiene un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, es líder en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.21 **Porcentaje:** 90.17%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado suele pensar en cómo mejorar las cosas y le gusta experimentar con ellas; se inclina por el cambio. Suele decir que le gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos, que encuentra más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes que los de la mayoría. Es una persona orientada a intentar algo nuevo, a ser flexible y adaptarse, a ser creativo e innovador.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.49 **Porcentaje:** 38.80%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 68.12%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee un conjunto de herramientas para conseguir lo que quiere de la mejor forma y venciendo las dificultades. Posee una manera racional de entender los sucesos que se dan en una situación actual y cambiante, logrando identificar y aprovechando de forma sistemática las oportunidades que se presenten en el entorno. Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas. El pensamiento estratégico permite trazar hitos en el futuro y anticiparse a lo que vendrá.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.20 **Porcentaje:** 90.04%

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 parciales y solicita los documentos necesarios para la venta.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.04 **Porcentaje:** 75.44%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

## VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.70 **Porcentaje:** 71.23%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

## DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.13 **Porcentaje:** 34.79%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene la capacidad de convencer a otros y ésta es su única herramienta de persuasión. Elabora una buena argumentación, basada en su perspectiva, conocimientos y experiencia. Incluye además otros puntos de vista.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 56.12%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado establece objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y rentabilidad de la organización.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.97 **Porcentaje:** 55.21%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

---

