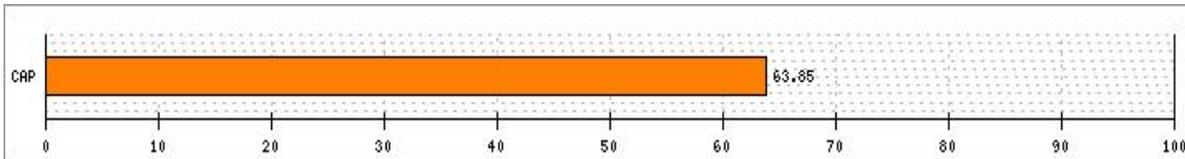


**SENIOR PLATAFORMA SALAVERRY 261115**

No. Identificación :	41454790
Nombres :	RICHARD FREDY
Apellidos :	RAMON RIVERA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	1982-09-10



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.

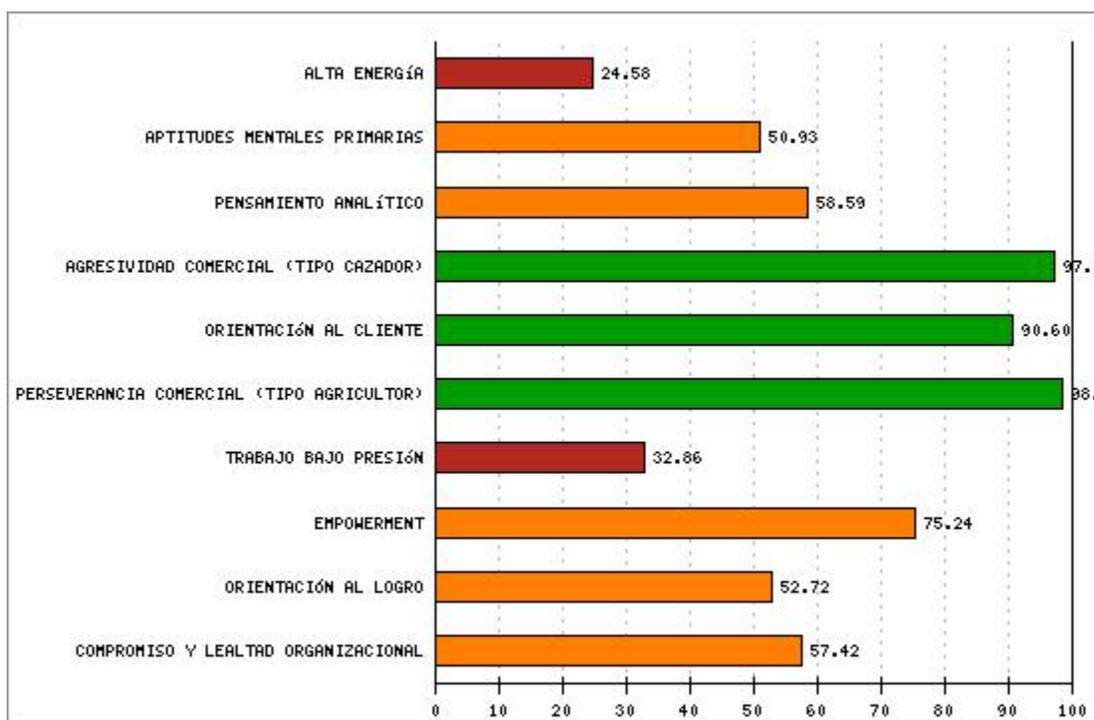
### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	1.47	6.00
2	COGNITIVAS	3.29	6.00
3	COMERCIALES	5.72	6.00
4	EMOCIONALES	1.97	6.00
5	LIDERAZGO	3.84	6.00



### SENIOR PLATAFORMA SALAVERRY 261115 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	1.47	6.00	24.58%
2 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	3.06	6.00	50.93%
3 PENSAMIENTO ANALÍTICO	3.52	6.00	58.59%
4 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	5.82	6.00	97.06%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.44	6.00	90.60%
6 PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)	5.91	6.00	98.55%
7 TRABAJO BAJO PRESIÓN	1.97	6.00	32.86%
8 EMPOWERMENT	4.51	6.00	75.24%
9 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.16	6.00	52.72%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.45	6.00	57.42%



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.47 **Porcentaje:** 24.58%

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 poco desarrollado.-

El evaluado muestra una personalidad solitaria o reservada. Disfruta de sus momentos a solas y de realizar actividades de manera individual. No tiene una actividad social alta. Parecería que le gusta pasar desapercibido, es callado y poco involucrado en las actividades del mundo social. Su falta de interés sobre el interactuar con otros no debe confundirse con timidez o depresión. Simplemente son personas que necesitan menos estimulación del mundo externo, y más tiempo a solas. Pueden ser activos y enérgicos, sólo que no en el ámbito social.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.06 **Porcentaje:** 50.93%

**Nivel Bajo:** El candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, tiene desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No es un candidato recomendado para actividades que impliquen razonamiento verbal como por ejemplo: ventas, atención al público, manejo de equipos de trabajo o direcciones de grupos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.52 **Porcentaje:** 58.59%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Presta atención solo a los datos que necesita.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 97.06%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.44 **Porcentaje:** 90.60%

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.

### PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.91 **Porcentaje:** 98.55%

Competencia que se basa en el seguimiento al cliente.

**Nivel desarrollado**

El evaluado tiene la capacidad de buscar opciones para superar obstáculos y nunca darse por vencido.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.97 **Porcentaje:** 32.86%

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.

### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 75.24%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado puede fijar los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores. Aunque los acompaña en su desarrollo, no se hace responsable de los resultados.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.16 **Porcentaje:** 52.72%

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 en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.45 **Porcentaje:** 57.42%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

---

