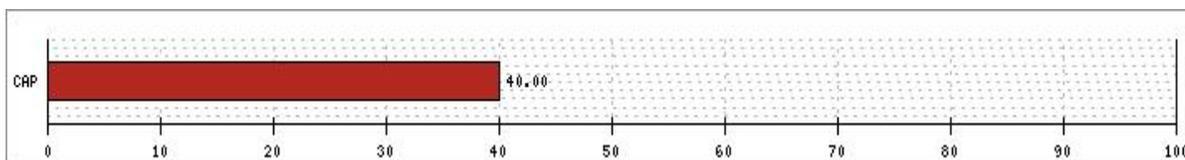


No. Identificación :	44967301
Nombres :	DAMIAN VELASQUEZ
Apellidos :	FIORELLA GIOVANNA
Dirección :	CASERIO MARAVILLAS-MOCHUMI
Teléfono :	
Celular :	952818484
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. AGROPECUARIO
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1988-03-25



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:

- 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 **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.

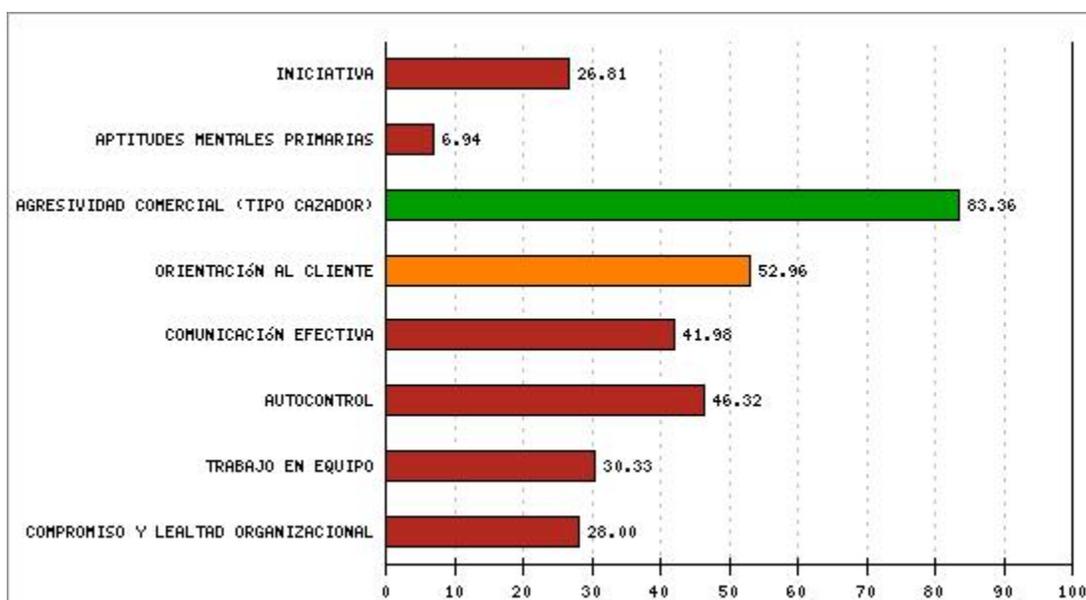
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.61	6.00
2 COGNITIVAS	0.56	8.00
3 COMERCIALES	4.24	6.00
4 COMUNICACIONALES	2.94	7.00
5 EMOCIONALES	3.71	8.00
6 RELACIONALES	2.43	8.00
7 VALORES	1.96	7.00

ASESOR DE NEGOCIOS MOTUPE/OLMOS - FEBRERO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	1.61	6.00	26.81%
2 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	0.56	8.00	6.94%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	5.84	7.00	83.36%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.65	5.00	52.96%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.94	7.00	41.98%
6 AUTOCONTROL	3.71	8.00	46.32%
7 TRABAJO EN EQUIPO	2.43	8.00	30.33%
8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.96	7.00	28.00%



INICIATIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.61 **Porcentaje:** 26.81%

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.-

Enfrenta los problemas solo si se ve obligado a hacerlo. No se interesa por dar un aporte para una situación nueva o compleja. Sigue la corriente del equipo y casi nunca es el primero en actuar.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.56 **Porcentaje:** 6.94% --

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.84 **Porcentaje:** 83.36%

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

Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. 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 no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre 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:** 2.65 **Porcentaje:** 52.96%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 41.98%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.71 **Porcentaje:** 46.32%

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

Nivel en desarrollo.-

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impluso. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.43 **Porcentaje:** 30.33%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.96 **Porcentaje:** 28.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.
