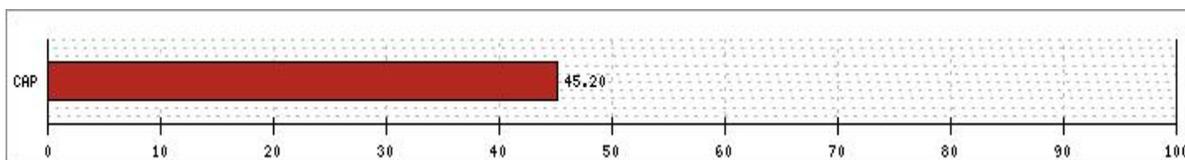


**CI RRVV MAESTRO CALLAO - FEBRERO 2016**

No. Identificación :	45785325
Nombres :	CARLOS
Apellidos :	PINGLO
Dirección :	JR.TACNA 794 LA PERLA CALLAO
Teléfono :	4205498
Celular :	997972062
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1989-01-18

### CI RRVV MAESTRO CALLAO - FEBRERO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

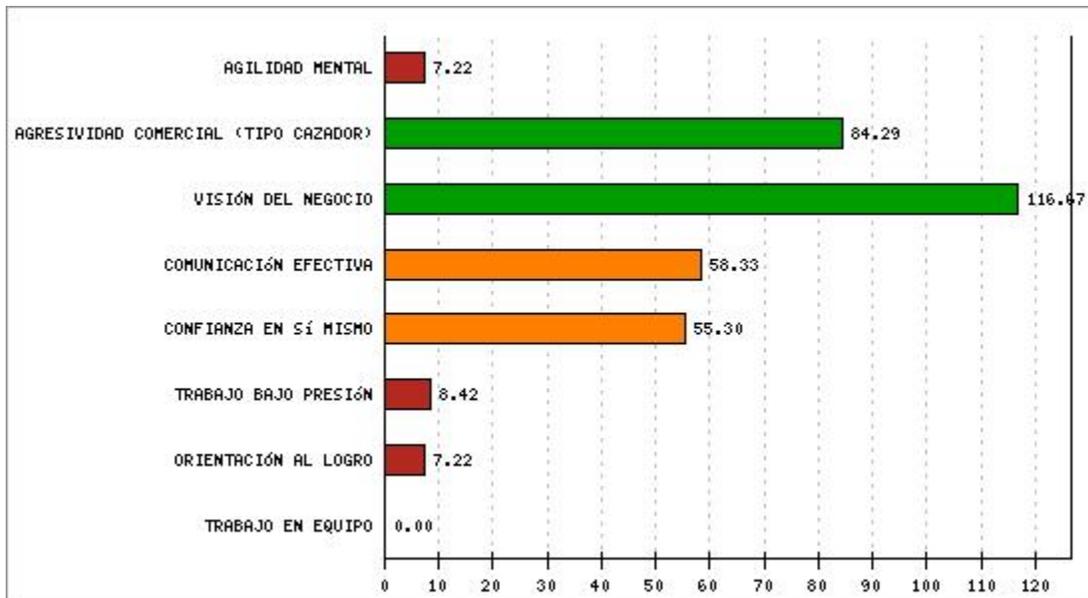
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 COGNITIVAS	0.51	7.00
2 COMERCIALES	6.45	6.50
3 COMUNICACIONALES	3.50	6.00
4 EMOCIONALES	1.91	6.00
5 LIDERAZGO	0.51	7.00
6 RELACIONALES	0.00	7.00

### CI RRVV MAESTRO CALLAO - FEBRERO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 AGILIDAD MENTAL	0.51	7.00	7.22%
2 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	5.90	7.00	84.29%
3 VISIÓN DEL NEGOCIO	7.00	6.00	116.67%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.50	6.00	58.33%
5 CONFIANZA EN SÍ MISMO	3.32	6.00	55.30%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	0.51	6.00	8.42%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.51	7.00	7.22%
8 TRABAJO EN EQUIPO	0.00	7.00	0.00%



#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.51 **Porcentaje:** 7.22%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel poco desarrollado.-

Tiene un bajo en desarrollo de razonamiento lógico, numérico o verbal. Le cuesta realizar procesos mentales de análisis o síntesis, es lento en dar respuestas a problemas o situaciones planteadas. Tiene dificultad en comprender e interpretar las instrucciones, por lo que requiere tiempo para el aprendizaje.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.90 **Porcentaje:** 84.29%

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.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 116.67%

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

##### Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.50 **Porcentaje:** 58.33%

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.

#### CONFIANZA EN SÍ MISMO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.32 **Porcentaje:** 55.30%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, pero con algo de temores e inseguridad. Se muestra seguro al momento de dar su opinión pero solamente cuando se encuentra en un grupo de confianza. Le falta motivación para asumir retos.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.51 **Porcentaje:** 8.42%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel poco desarrollado.-**

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.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.51 **Porcentaje:** 7.22%

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 poco desarrollado.-**

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a sí mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia el cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber dónde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

### TRABAJO EN EQUIPO

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

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.

---

