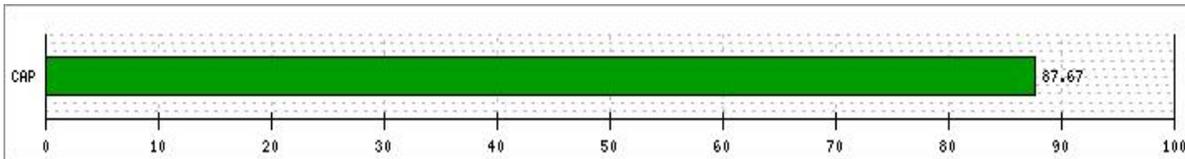


**VENDEDOR EXTERNO DE REPUESTOS**

No. Identificación :	47616940
Nombres :	CAÑABI QUISPE
Apellidos :	FREDERIK ROMMEL
Dirección :	URB. ESTRELLA ANDINA MZC LT 14 ATE LIMA LIMA
Teléfono :	961743595
Celular :	961743595
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ING. NAVAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-08-20



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

**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 **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 completos 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 talento humano en la empresa.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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 de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

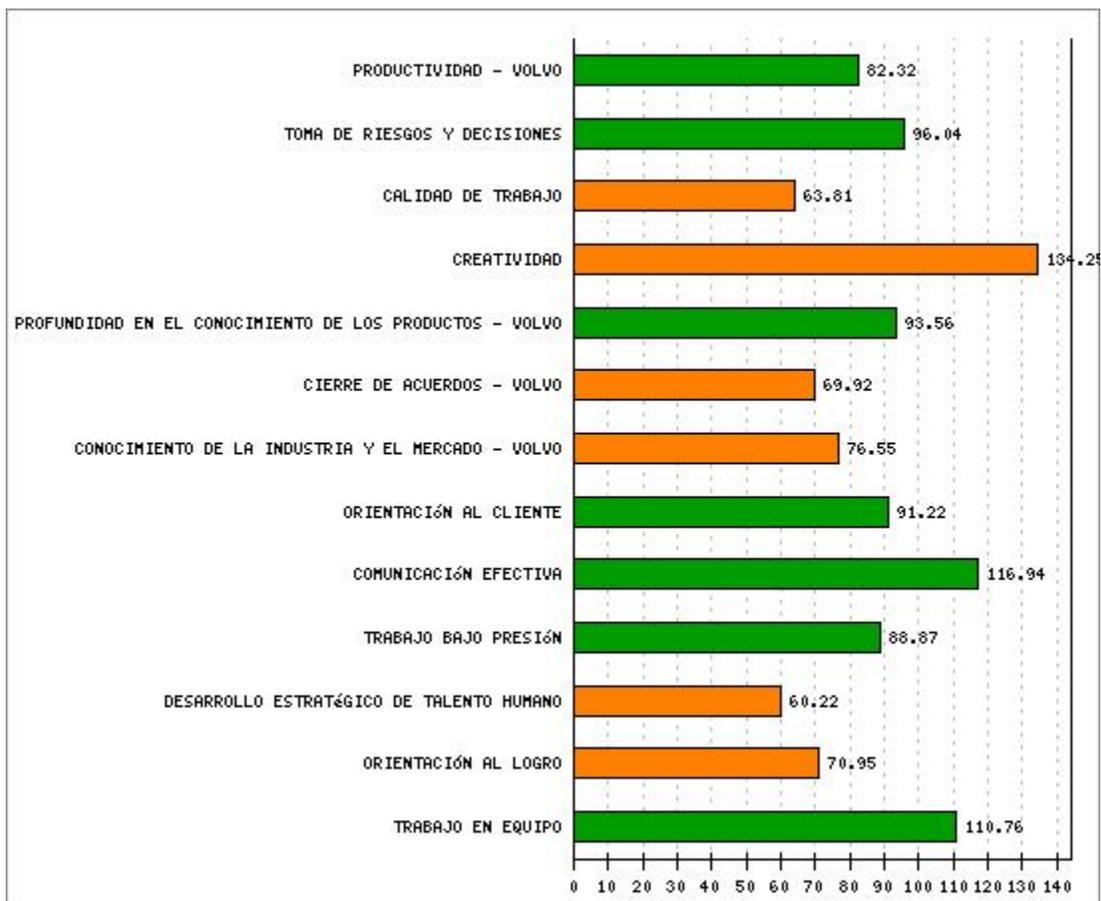
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.24	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	3.83	6.00
3	COGNITIVAS	7.30	6.50
4	COMERCIALES	5.24	6.67
5	COMUNICACIONALES	7.02	6.00
6	EMOCIONALES	6.22	7.00
7	LIDERAZGO	4.59	7.00



### VENDEDOR EXTERNO DE REPUESTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PRODUCTIVIDAD - VOLVO	5.76	7.00	82.32%
2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	6.72	7.00	96.04%
3 CALIDAD DE TRABAJO	3.83	6.00	63.81%
4 CREATIVIDAD	8.05	6.00	134.25%
5 PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO	6.55	7.00	93.56%
6 CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO	4.89	7.00	69.92%
7 CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO	5.36	7.00	76.55%
8 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.47	6.00	91.22%
9 COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.02	6.00	116.94%
10 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.22	7.00	88.87%
11 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4.22	7.00	60.22%
12 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.97	7.00	70.95%
13 TRABAJO EN EQUIPO	6.65	6.00	110.76%







## Interpretación de Competencias

### VENDEDOR EXTERNO DE REPUESTOS

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### PRODUCTIVIDAD - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 82.32%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.72 **Porcentaje:** 96.04%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel desarrollado.-

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.83 **Porcentaje:** 63.81%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

##### Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

#### CREATIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.05 **Porcentaje:** 134.25%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran talento creativo e innovador, sabe hacer uso de los recursos existentes para desarrollar ideas innovadoras y presentar productos nuevos o renovados. Está atento a las tendencias del mercado para cubrir las necesidades del cliente creando soluciones o alternativas atractivas y prácticas. Es original y proactivo.

#### PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.55 **Porcentaje:** 93.56%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado demuestra habilidad para conocer y aprender acerca de los productos y/o servicios de la organización y para evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Brinda propuestas o soluciones que agreguen valor al servicio.

#### CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 69.92%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe como propiciar una adecuada negociación y realiza propuestas, aunque puede descuidar los intereses de los demás por dar prioridad a los suyos o los de su organización.

### CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.36 **Porcentaje:** 76.55%

**Nivel desarrollado.-**

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

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.47 **Porcentaje:** 91.22%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.02 **Porcentaje:** 116.94%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Posiblemente, maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.22 **Porcentaje:** 88.87%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

### DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.22 **Porcentaje:** 60.22%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel en desarrollo.-**

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.97 **Porcentaje:** 70.95%

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 en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

---

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.65 **Porcentaje:** 110.76%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

---

