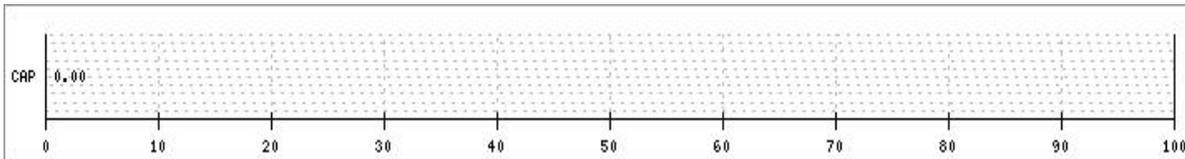


FUNCIONARIO DE NEGOCIO CONV EXT IIIB DELIA

No. Identificación :	09312793
Nombres :	JHONNY JESUS
Apellidos :	CALDERON SOLANO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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.

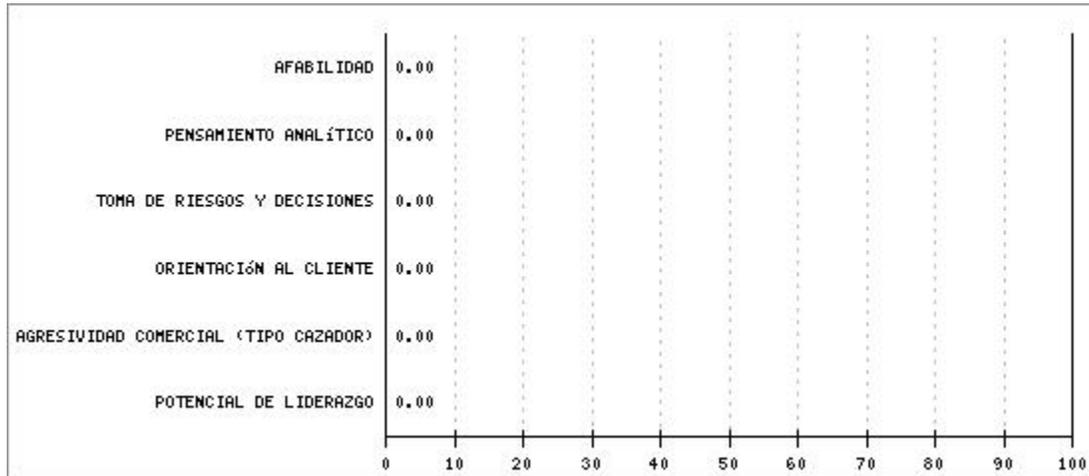
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	0.00	7.50
2 RELACIONES INTERPERSONALES	0.00	8.00
3 LIDERAZGO	0.00	8.00
4 PERSUASIÓN	0.00	7.00

FUNCIONARIO DE NEGOCIO CONV EXT IIIB DELIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 AFABILIDAD	0.00	8.00	0.00%
2 PENSAMIENTO ANALÍTICO	0.00	7.00	0.00%
3 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	0.00	8.00	0.00%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.00	8.00	0.00%
5 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	0.00	7.00	0.00%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	0.00	8.00	0.00%



AFABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado usualmente no está atraído por relaciones interpersonales. Es probable que no demuestre lo que siente o piensa a los demás, por lo que podría parecer frío o distante. No se preocupa por la cordialidad o por demostrar simpatía. Por lo general son personas enfocadas al aspecto técnico de su profesión.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

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

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 poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para utilizar el pensamiento analítico como una herramienta frente a un conflicto. Usualmente se guía más por sus emociones del momento que por el uso de la razón o el análisis de una situación específica. Por lo general, no le gusta realizar investigaciones o estudios en ninguna situación. Es posible que sea una persona bastante emotiva, y el controlar sus comportamientos sea un reto, ya que al regirse por sus emociones y sentimientos (más que por una lógica o análisis de la situación) puede tener comportamientos poco adecuados o apropiados.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado es una persona cautelosa que prefiere apegarse a las normas y a lo que "siempre funciona" antes de emprender nuevos retos. Su interés se centra más en mantener el *status quo* más que en iniciar nuevas cosas. Es probable que posponga la toma de decisiones o que deje que alguien más las tome por él.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado presenta un bajo nivel de orientación al servicio. Su poca apertura mental o flexibilidad le dificultan escuchar a las demás personas; más aún, muestra poco interés en agradar a los demás si considera que no cumplen sus expectativas o no se orientan de la manera que él considera. Es importante que se desempeñe en cargos en los que no deba tratar con clientes frecuentemente.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

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

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

Nivel poco desarrollado

El evaluado hace su labor, visita clientes, realiza propuestas, cumple con las tareas encomendadas, pero finalmente no cierra ventas. Le falta seguridad, decisión y perspicacia al momento de cerrar una venta.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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 poco desarrollado.-

Proporciona, ocasionalmente, orientaciones de desarrollo hacia el grupo en general y hacia los objetivos establecidos, pero sin llegar a especificar funciones individuales. Pocas veces consigue un buen clima entre sus colaboradores.
