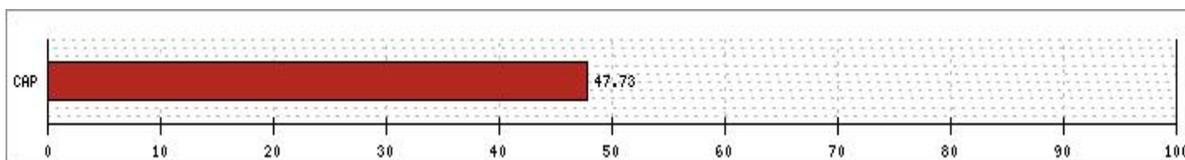


No. Identificación :	45771206
Nombres :	ROGELIO
Apellidos :	LLANCHARI CHOCCE
Dirección :	ANGARAES - ANCHONGA
Teléfono :	
Celular :	967726784
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1989-06-20



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.

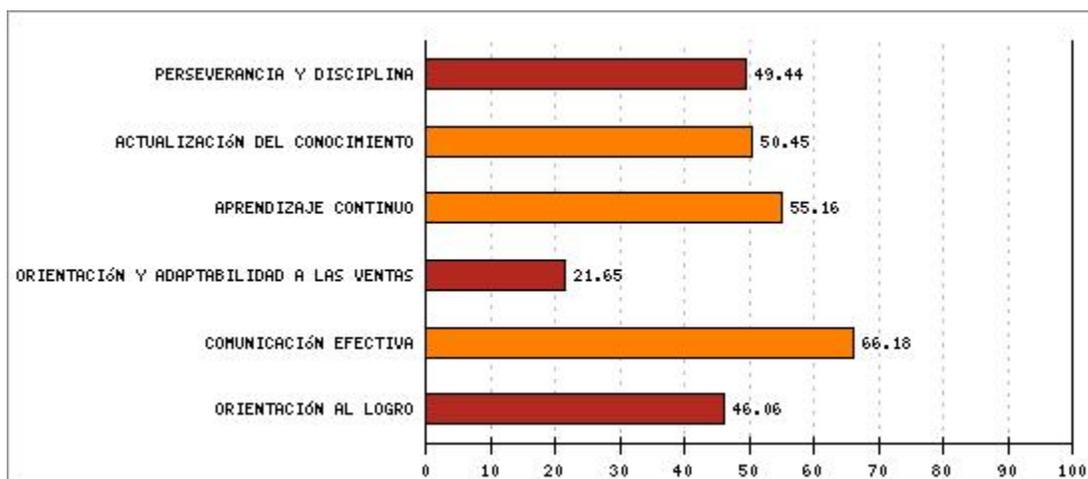
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.97	6.00
2 COGNITIVAS	3.17	6.00
3 COMERCIALES	1.52	7.00
4 COMUNICACIONALES	3.97	6.00
5 LIDERAZGO	2.76	6.00

### ASESOR DE NEGOCIOS 2015 - II ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	2.97	6.00	49.44%
2 ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO	3.03	6.00	50.45%
3 APRENDIZAJE CONTINUO	3.31	6.00	55.16%
4 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	1.52	7.00	21.65%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.97	6.00	66.18%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.76	6.00	46.06%



#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.97 **Porcentaje:** 49.44%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel en desarrollo.-

Puede trabajar con perseverancia y disciplina en actividades conocidas, y no duda en pedir ayuda si es necesario para lograr su propósito. Sin embargo, muestra algo de impaciencia frente a situaciones difíciles y en ocasiones, se desespera en trabajos de largo plazo.

#### ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 50.45%

Hace referencia al proceso de crear conocimiento nuevo mediante la improvisación, la experimentación, la creatividad y el contacto directo.

##### Nivel en desarrollo.-

No siempre se preocupa por actualizar sus conocimientos. Se basa en sus propias experiencias como fundamentos sin ser muy abierto hacia nuevas perspectivas. Podría mejorar su actitud ante el cambio con la motivación de sus colaboradores o compañeros.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.31 **Porcentaje:** 55.16%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades, pero sin la iniciativa deseada. Se le puede dificultar implementar nuevos cambios en cómo hacer las cosas.

#### ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.52 **Porcentaje:** 21.65%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

##### ORIENTADO AL SERVICIO

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.97 **Porcentaje:** 66.18%

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.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.76 **Porcentaje:** 46.06%

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.

---

