

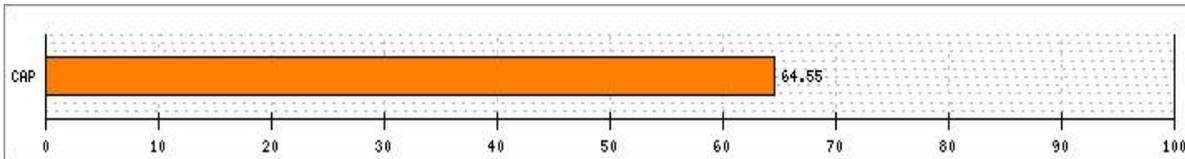


## Datos Personales



### ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS AGENCIA LA UNIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	47029037
Nombres :	COLUPU VILLEGAS
Apellidos :	CARLOS ALBERTO
Dirección :	CALLE EL CARMEN 12 VILLA PEDREGAL GRANDE - CATACAOS
Teléfono :	954673878
Celular :	954673878
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1988-02-16



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

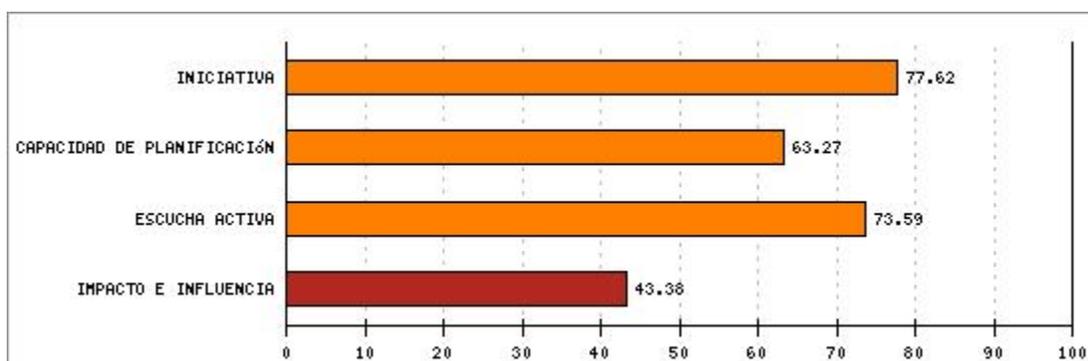
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.43	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.43	7.00
3	COMUNICACIONALES	4.09	7.00

## ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS AGENCIA LA UNIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	5.43	7.00	77.62%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.43	7.00	63.27%
3 ESCUCHA ACTIVA	5.15	7.00	73.59%
4 IMPACTO E INFLUENCIA	3.04	7.00	43.38%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.43 **Porcentaje:** 77.62%

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 desarrollado.-**

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.43 **Porcentaje:** 63.27%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### ESCUCHA ACTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.15 **Porcentaje:** 73.59%

Interpretar y escuchar lo que otra persona está diciendo y hacerle preguntas adecuadas.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene una buena capacidad para comprender el punto de vista o mensaje del interlocutor. Sus preguntas suelen ser oportunas y conherentes con el tema que se está tratando. La escucha activa le permite un mayor y mejor aprendizaje, y le es útil en sus relaciones laborales cuando se trata del manejo de gente.

#### IMPACTO E INFLUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.04 **Porcentaje:** 43.38%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

**Nivel en desarrollo.-**

Tiene una mediana posibilidad de causar impacto y persuadir a los demás. Debe exigirse con rigurosidad para dar una mejor imagen personal y trabajar en su lenguaje corporal y verbal. La práctica es un buen aporte para desarrollar la habilidad de influir en los demás.

