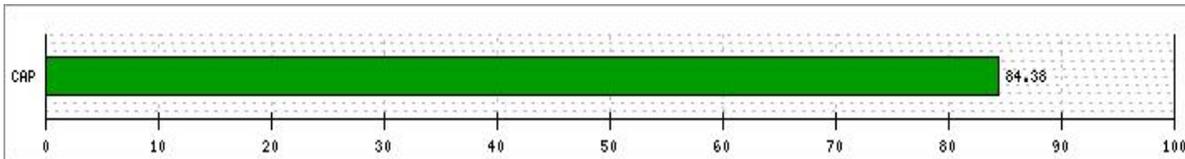


No. Identificación :	30424915
Nombres :	GERALDINE LIZBETH
Apellidos :	PRADO CUEVA
Dirección :	AV. MCAL CASTILLA 123
Teléfono :	054-57133
Celular :	959750648
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1977-02-07



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:

- 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 **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.

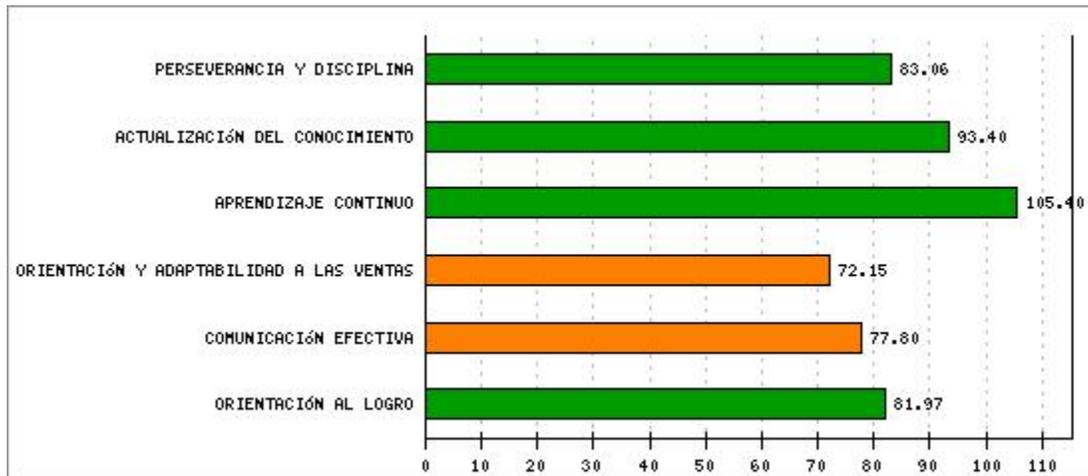
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	4.98	6.00
2 COGNITIVAS	5.96	6.00
3 COMERCIALES	5.05	7.00
4 COMUNICACIONALES	4.67	6.00
5 LIDERAZGO	4.92	6.00

ASESOR DE NEGOCIOS 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	4.98	6.00	83.06%
2 ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO	5.60	6.00	93.40%
3 APRENDIZAJE CONTINUO	6.32	6.00	105.40%
4 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	5.05	7.00	72.15%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.67	6.00	77.80%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.92	6.00	81.97%



PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.98 **Porcentaje:** 83.06%

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:** 5.60 **Porcentaje:** 93.40%

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

Nivel desarrollado.-

Demuestra buena aptitud para hacer propuestas innovadoras y plantear soluciones ante situaciones conflictivas. Se basa en la indagación y búsqueda de información para generar nuevas propuestas. Está presto al cambio, es flexible y adaptable.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.32 **Porcentaje:** 105.40%

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

Nivel desarrollado.-

Le gusta adquirir conocimientos, tiene una permanente preocupación por aprender y actualizarse en temas que sean útiles para la empresa. Está en búsqueda de información aunque le hace falta buscarla un poco más.

ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 72.15%

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

ORIENTADO AL DESARROLLO COMERCIAL

El evaluado muestra una naturaleza sociable y amigable. Esto quiere decir que puede iniciar y mantener su red de contactos. Podrá detectar a personas influyentes y encargadas de tomar decisiones, al mismo tiempo que puede hacerse aliado.

Es lo suficientemente persuasivo para procurar los cierres y, aún así, muestra paciencia para esperar, sin tensión, los resultados a largo plazo.

Podrá desempeñarse en cualquier situación comercial, siempre y cuando obtenga de su puesto el reto y el reconocimiento que busca.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.67 **Porcentaje:** 77.80%

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:** 4.92 **Porcentaje:** 81.97%

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.
