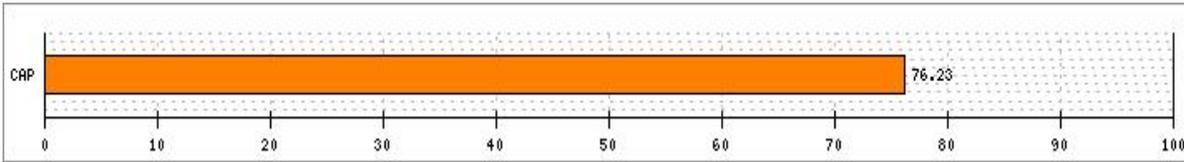


No. Identificación :	44857529
Nombres :	PAULO CESAR
Apellidos :	CORDOVA ANCCO
Dirección :	JR. CUSCO 321
Teléfono :	
Celular :	987056650
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1987-09-13





El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

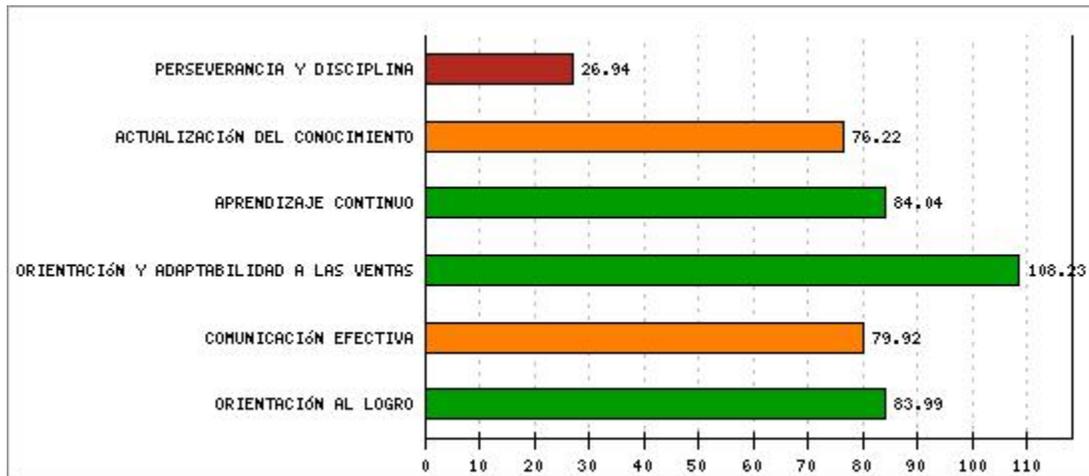
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.62	6.00
2 COGNITIVAS	4.81	6.00
3 COMERCIALES	7.58	7.00
4 COMUNICACIONALES	4.80	6.00
5 LIDERAZGO	5.04	6.00

### ASESOR DE NEGOCIOS 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	1.62	6.00	26.94%
2 ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO	4.57	6.00	76.22%
3 APRENDIZAJE CONTINUO	5.04	6.00	84.04%
4 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	7.58	7.00	108.23%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.80	6.00	79.92%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.04	6.00	83.99%



#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.62 **Porcentaje:** 26.94%

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 poco desarrollado.-**

Intenta alcanzar las metas propuestas pero le falta voluntad y constancia. Se desmotiva ante las dificultades y puede abandonar su tarea en el camino.

#### ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 76.22%

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:** 5.04 **Porcentaje:** 84.04%

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:** 7.58 **Porcentaje:** 108.23%

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

**ORIENTADO A LA VENTA AGRESIVA (HUNTER)**

Su personalidad da cuenta de que entiende el negocio comercial y que puede tomar decisiones adecuadas para mejorar sus probabilidades de cierre. Es estratégico y rápido para evaluar diferentes acciones y decidir cuál le traerá mejores resultados.

Al tener una buena capacidad para establecer nuevos contactos, el evaluado tiene un alto nivel de confianza en sí mismo y seguridad. Conoce los medios para atraer clientes potenciales y detecta necesidades para proponer productos o servicios adaptados a éstas.

Sabe cómo enfrentarse a los posibles inconvenientes y se centra en los esfuerzos para convencer a los demás. Muestra audacia y determinación en sus acciones. No rehúye a los retos y sabe aprovechar las oportunidades para obtener beneficios. Puede mostrarse insistente ante la adversidad y no se dará por vencido hasta conseguir los resultados que espera.

En conclusión, el evaluado muestra muy buena capacidad para las ventas y el éxito de su desempeño vendrá del ambiente y las herramientas que pueda proveer la empresa. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que su agresividad comercial no lo hace idóneo para ventas consultivas ni en las que debe dar seguimiento a los clientes para largo plazo. Busca cierres inmediatos y podrá frustrarse si no consigue lo que obtiene al corto plazo.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.80 **Porcentaje:** 79.92%

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:** 5.04 **Porcentaje:** 83.99%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

---

