



La confianza se pierde solo una vez.

ASESOR TECNICO

ASESOR TECNICO.

Nombre :

NOMBRE DE EJEMPLO

Teléfono:

593+ 000-000-00

Correo:

EJEMPLO@GMAIL.COM

Fecha de realización:

28/09/2023



**Porcentaje de adecuación al
puesto:**

75%

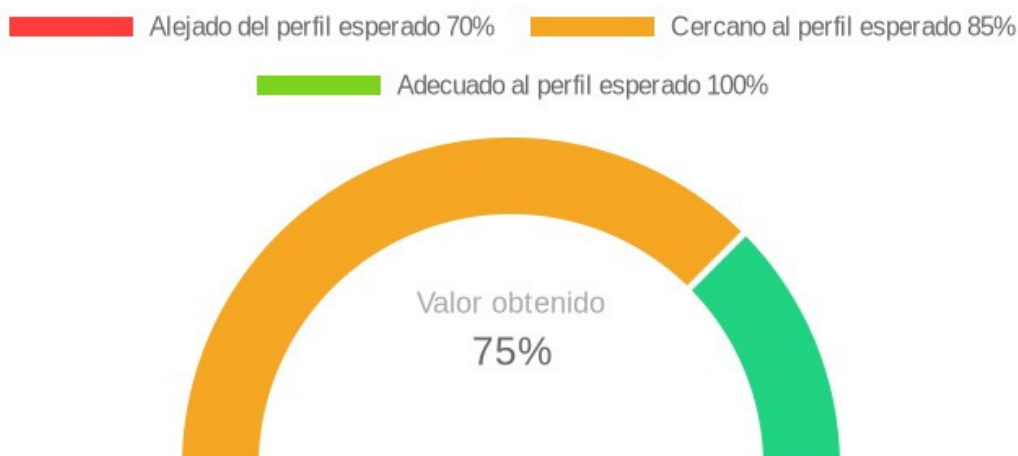
Distribución de Resultados

	Por componente	Global
COMPETENCIAS	75 / 100	75 / 100



Resumen ejecutivo

Ajuste de Competencias



Interpretación

De acuerdo al CAP el evaluado se encuentra en un nivel **CERCANO** al perfil del puesto. Es decir, que si bien es cierto, está cercano al rango óptimo, aún muestra diferencias con el nivel deseado de desarrollo de competencias (actitudes, habilidades y conocimientos).

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. Es importante que se revise los resultados de cada competencia para saber en cual hay la mayor diferencia y prestarle mayor atención. Estas diferencias pueden deberse a que el candidato obtiene una puntuación por debajo de la esperada o una calificación más alta de la esperada. En ambos casos, se deben tomar en cuenta las recomendaciones hechas por cada competencia.

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

DISC Profesional Pro le

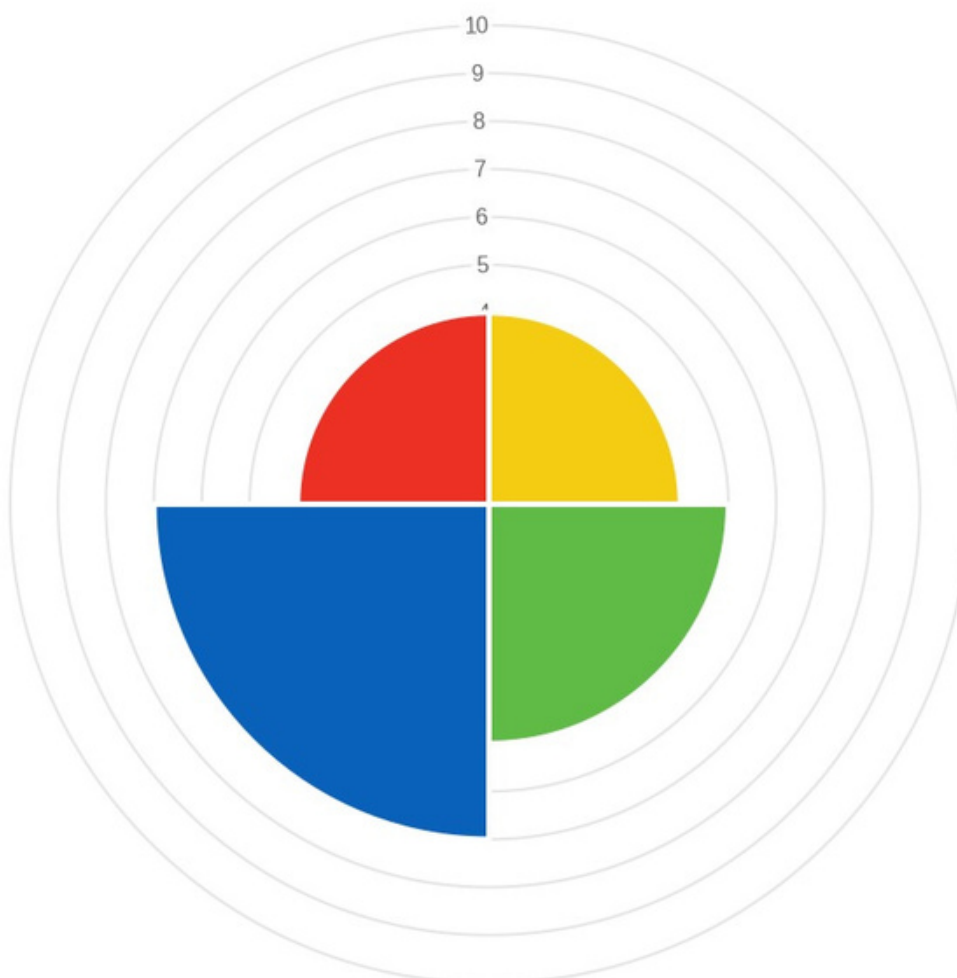
Sistemático (Cs)

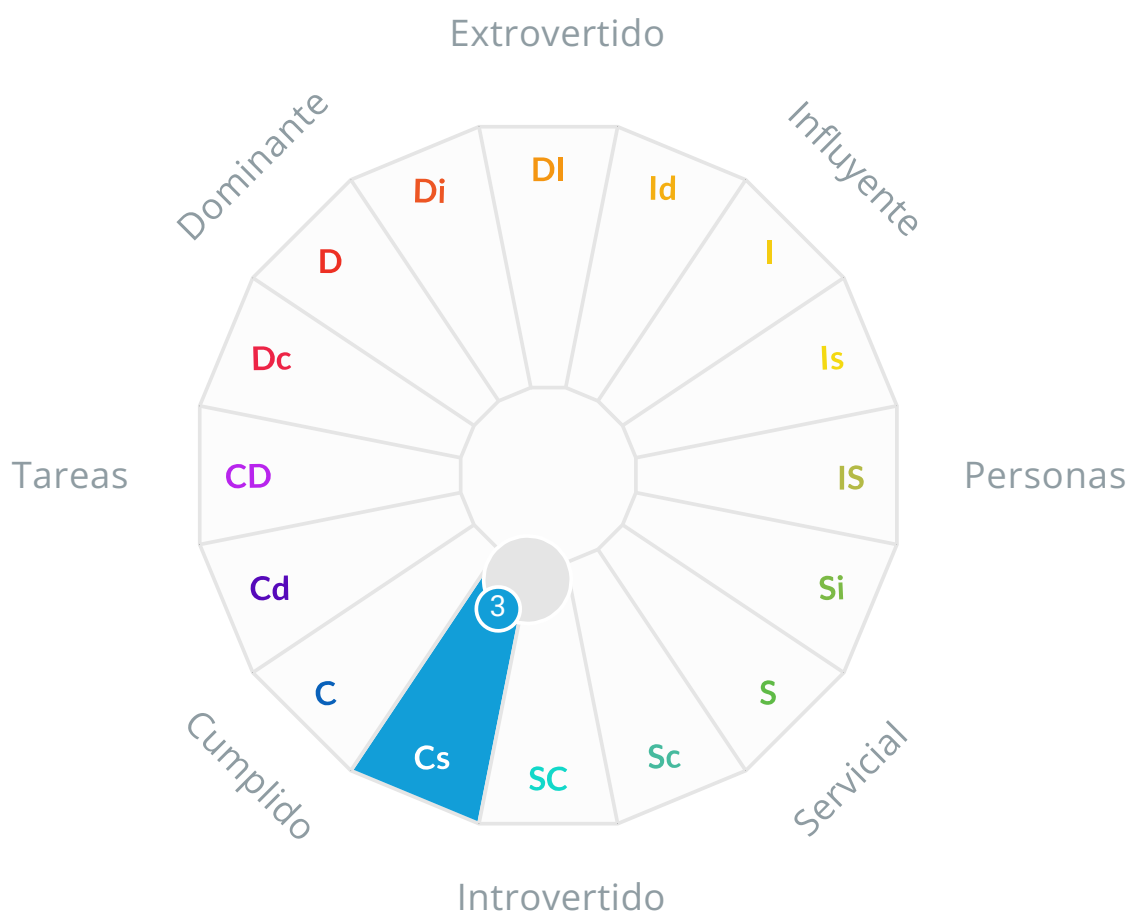
Intensidad: 3

El Sistemático busca orden en su vida. Le gusta tener una estructura y metas claras a seguir. Es analítico y se enfoca en la precisión y el detalle. Se siente cómodo trabajando en actividades un poco más técnicas, que sean procedimentales y tenga claro qué debe conseguir de ello. En la interacción, es más reservado y le cuesta involucrarse en conversaciones informales con sus compañeros.

Keywords: Cuidadoso - Colaborador - Cumplido - Disciplinado - Discreto
- Amable - Prudente

 Influyente  Servicial  Cumplido  Dominante





D esc ripc ión

¿Cómo es la personalidad del arquetipo Sistemático?

El Sistemático busca orden en su vida. Le gusta tener una estructura y metas claras a seguir. Es analítico y se enfoca en la precisión y el detalle. Se siente cómodo trabajando en actividades un poco más técnicas, que sean procedimentales y tenga claro qué debe conseguir de ello.

En la interacción, es más reservado y le cuesta involucrarse en conversaciones informales con sus compañeros.

¿Cuáles son sus características principales?

-Para empezar un nuevo proyecto, requiere información específica de lo que se espera de él.

- Se esfuerza por llegar a la perfección de sus actividades, es minucioso y persistente cuando tiene una meta que alcanzar.
- Toma decisiones con mucha cautela, analiza cada paso y busca información de los resultados que se ha logrado en proyectos parecidos.
- Basado en hechos, le disgusta que los demás sean deshonestos o tiendan a exagerar sus logros.

¿Cómo es su tipo de liderazgo?

- Su liderazgo es estructurado, le gusta establecer organización y procesos en su grupo de trabajo.
- Es minucioso para tomar decisiones, requiere de un tiempo considerable para buscar y analizar toda la información necesaria.
- Al inicio, puede verse como introvertido, distante y exigente porque controla de manera estricta la calidad de los procesos.
- Cuando conoce bien a su equipo y observa buenos resultados, empieza a confiar en ellos y delegar más funciones.

¿Cuáles son sus fortalezas?

- Trabaja con orden y calidad, le gustan las cosas bien hechas, sigue reglas y protocolos que ya han sido probados antes.
- Realiza los proyectos con una visión clara y con determinación, planifica paso a paso las actividades y pone tiempos de finalización.
- Es autónomo en su trabajo sin la necesidad de recibir muchas instrucciones.
- La información que proporciona es concreta y detallada.
- Puede ser objetivo y desconectar sus emociones al momento de tomar decisiones.

¿Cuáles son sus miedos?

- No poder cumplir las expectativas.
- Que los demás encuentren faltas en su trabajo.
- Arriesgarse a sanciones por no cumplir las reglas.
- Encontrarse con oposición y conflicto dentro de su grupo de trabajo.

¿Cuáles son sus debilidades?

- Es desconfiado de las personas desconocidas, y tiende a cuestionar sus opiniones e intenciones.
- Puede ser un gran desafío manejar innovaciones que no han sido probadas antes.
- Le cuesta entender ideas muy abstractas, fantasiosas o con mucha emocionalidad.
- Puede perderse en detalles que no aportan al objetivo final.
- Puede sentirse incómodo al trabajar en equipo y ser colaborativo, prefiriendo trabajar solo.

¿Cuáles son sus oportunidades de crecimiento?

- No trate de mantener siempre el control y la calma, conozca nuevas personas con ideas innovadoras que le inciten a romper la rutina.
- Adopte nuevas soluciones que sean creativas y atreva a manejar los obstáculos en el camino.
- Colabore con sus compañeros para tomar decisiones, y considere puntos de vista más simples para llegar a los resultados.
- Dé reconocimiento o aprobación a su equipo de trabajo cuando han cumplido con las metas.
- Apoye a su equipo y colabore con ellos, pregúnteles sus necesidades y desarrolle la empatía.

¿Cómo comunicarse con este tipo de personalidad?

- Organice sus ideas y lo que quiere lograr, sea directo y conciso, fundamente sus argumentos.
- No use un lenguaje emocional o muy subjetivo al momento de comunicarse con el Sistema.
- Enfóquese en cómo su propuesta puede beneficiar al equipo o hacer más eficiente el trabajo.
- Si es posible, comuníquese por escrito o resuma la información después de su conversación.

¿Cómo aprende?

- Tener claro el por qué y para qué de lo aprendido.
- Disponer de información escrita y bien organizada, como manuales o instructivos técnicos.
- Acceder a fuentes de información objetiva y elaborada donde pueda investigar sobre el tema.

-Esquematizar la información y el flujo de los datos.

¿Qué le motiva en el trabajo?

- Ser reconocido como un especialista en el campo que desempeña.
- Manejar datos numéricos o técnicos.
- Tener autonomía y calma para realizar su trabajo, poder analizar todos los puntos antes de tomar decisiones.
- Establecer orden y estructura, por ejemplo a través de la redacción de un manual. -
- Controlar y evaluar los procesos; revisar el trabajo de su grupo, buscando la calidad de los resultados.

¿Qué le desmotiva en el trabajo?

- Lanzarse a proyectos nuevos donde ocurren muchos imprevistos o existe presión para tomar decisiones.
- Tener tareas que requieran de espontaneidad, creatividad o innovación.
- Ser el centro de atención de un gran número de personas, tener que interactuar y compartir con cada una de ellos.
- Conectarse con las personas, escuchar sus historias y dar aliento motivacional.

Subfactores

IS - SOCIABLE5 / 10 Representa la combinación de los factores inuyente y servicial que se caracteriza por:
Amigable, autoconanza, paciencia, perseverancia.

SC - PRUDENTE7 / 10

Representa la combinación de los factores servicial y cumplimiento que se caracteriza por: Paciencia, reexividad, cooperatividad, precisión.

I - INFLUENCIA4 / 10

Conducta orientada a las personas, a la interacción, a las relaciones interpersonales y al uso de tácticas persuasivas. Al inuyente le gusta socializar y llevar a otros a través de la persuasión.

C - CUMPLIMIENTO7 / 10

Conducta orientada a la explicación, a la investigación de datos e información. Al cumplidor le llaman mucho la atención los detalles y le gusta llevar un plan hasta el final.

DI - DINÁMICO3 / 10

Representa la combinación de los factores dominancia e inuyente que se caracteriza por: automotivación, independencia, entusiasmo, influencia.

CD - DILIGENTE6 / 10

Representa la combinación de los factores cumplimiento y dominancia que se caracteriza por: Eficiencia, automotivación, precisión, independencia.

D - DOMINANCIA4 / 10

Conducta orientada a la acción, a la rápida solución de problemas, a la toma de decisiones y a la asunción de riesgos. Al dominante le gusta tomar decisiones por sí mismo y para otros.

Nombre: Nombre de ejemplo
Perfil: ASESOR TECNICO
Generado: 28/09/23



S - SERVICIO5 / 10 Conducta orientada a los métodos, a mantener el equilibrio, la armonía. El estable disfruta trabajar con otras personas como parte del equipo. Se caracterizan por ser pacientes, perseverantes, cooperadores.

DISC Per I Profesional y Relacional

Per I Profesional



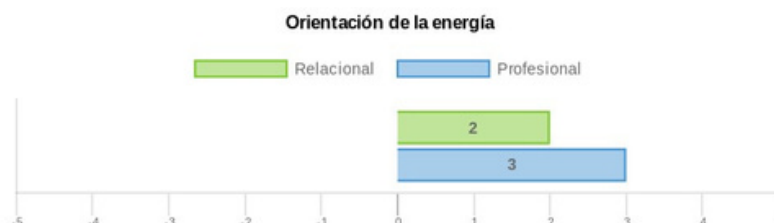
Per I Relacional



Factores Profesionales y Relacionales

Re eja la preferencia de la persona a trabajar más activo o re exivo

Act i vo
 Rápido, asertivo,
 audaz



Re exivo
 Ritmo moderado,
 calmado,
 cuidadoso

Re eja el estilo de toma de decisiones de la persona

Cauteloso
 Recolecta más
 información con
 el n de no
 equivocarse



Arri e sga d o
 Avanzará con la
 información que
 tiene disponible
 asumiendo algún
 grado de riesgo

Re eja el cómo se relaciona la persona con su equipo de trabajo, in uyendo o apoyando

Aporta in uyendo
 en el equipo



Aporta apoyando
 al equipo

Re eja la tendencia a trabajar orientado a las personas o a las tareas

**Orientado a las
 tareas personas**
 Cuestionador,
 lógico, escéptico,
 desafiante



Receptivo,
 agradable,
 sociable

Adaptable

La persona no presenta patrones de conducta muy de nidos. Esto se puede presentar porque es capaz de adaptar su comportamientos a diferentes tipos de trabajo y relaciones laborales, o porque ha podido desarrollar aquellos comportamientos en su carrera que no corresponden con su patrón natural.

Intensidad del Arquetipo



De nido

La persona presenta patrones de conducta muy de nidos y constante. Casi siempre sus comportamientos corresponden con aquellos descritos en su arquetipo. Le puede costar adaptarse a trabajos y relaciones laborales que requieran comportamientos diferentes a sus p a tron es n a tu ra les.

Representa la similitud de cómo se describe a sí mismo y como lo describen los compañeros

Similitud

Tiene percepción es diferentes



Tienen percepción es similares

Competencias

Competencia	Esperado	Obtenido	Brecha
COMPETENCIAS COGNITIVAS			
Aptitud mecánica	7	6.00	-1.00
COMPETENCIAS COMERCIALES			
Agresividad comercial (tipo cazador)	7	3.8	-3.3
Negociación efectiva	7	0	0
COMPETENCIAS VALORES			
		3.1	-3.9
		0	0

Integridad

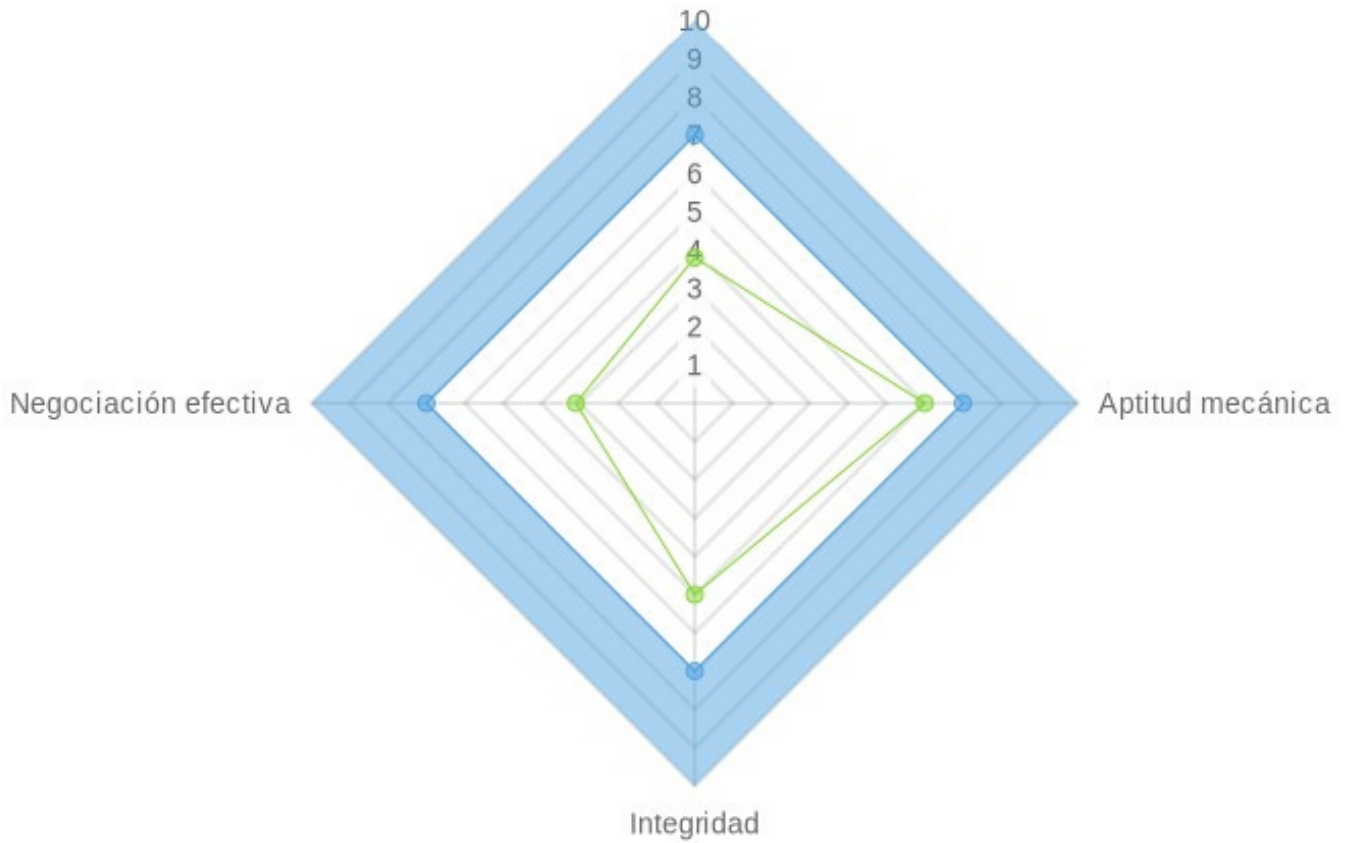
7

5.00

-1.90

Valor Obtenido Valor Esperado

Agresividad comercial (tipo cazador)



Resultado de competencias

Comparativo de los resultados de las competencias entre valor esperado en el perfil y el valor obtenido por la persona en la evaluación, así como las brechas entre los dos valores.



Competencias Cognitivas

Aptitud mecánica

Resultado Brecha

6 / 7-1.0

Es la capacidad para comprender principios básicos y mecánicos en torno al movimiento, las propiedades de las herramientas y el funcionamiento de las máquinas para comprender mecanismos aplicados a una gran variedad de situaciones en la vida.

Interpretación

Posee conocimientos de principios mecánicos básicos, sabe la utilidad de las herramientas y es capaz de emplearlas con destreza. Comprende la estructura y función de una máquina, sabe aplicar sus conocimientos a situaciones de la vida diaria. Es apto para cargos vinculados con el manejo de maquinaria o equipos.

Adecuada al perfil esperado del puesto

El resultado que obtuvo el candidato en esta competencia es adecuado respecto al valor esperado para el puesto. Esto significa que la diferencia entre el nivel de desarrollo de

esta competencia comparado con el nivel requerido para el puesto no es significativa. Existe una buena probabilidad de adaptación de la persona a las funciones que requieran esta competencia. También implica una mayor facilidad para el colaborador al desempeñar las actividades asignadas de acuerdo a sus características individuales.

Recomendación

- a) Asignarle un mentor con muchas destrezas y habilidades mecánicas.
- b) Asignarle la responsabilidad de capacitar a alguien que recién empieza en razonamiento mecánico.
- c) Ejercitarle en la percepción, relaciones y soluciones mecánicas.
- d) Pedirle que realice juegos digitales para desarrollar la habilidad y ejercicios prácticos para desarrollar la destreza.
- e) Revisión de conocimientos de principios físicos.
- f) Pedirle que observe y describa como funciona los mecanismos de una maquinaria.

Competencias Comerciales

Agresividad comercial (tipo cazador)

Resultado Brecha

3.8 / 7-3.3

Es la orientación al cierre de ventas y logro de objetivos comerciales, entablando un vínculo con el cliente, enfocado en obtener un resultado beneficioso para ambas partes.

Interpretación

El evaluado visita diversos clientes y muestra empeño en concretar la venta; sin embargo, encuentra dificultad en cerrar el trato. En el inicio podría necesitar el aporte de un coach o vendedor experto que le acompañe a sus citas y le brinde el feedback necesario. Deben medirse sus avances paulatinamente, considerando el esfuerzo y la mejora en su desempeño hasta lograr los resultados esperados.

Alejada del perfil esperado

La brecha existente en esta competencia nos indica que está muy alejada en relación a lo requerido en el perfil esperado. Esto significa que la persona podría presentar dificultades en el desempeño de funciones que requieran esta competencia ya que su nivel de desarrollo es inferior a lo necesario.

Recomendación

- a) Asignarle un mentor para que lo guíe en los procesos de venta efectiva y pasos para lograr el cierre.
- b) Incluirlo en capacitación de "Técnicas de Venta Efectiva"
- c) Proporcionarle objetivos más desafiantes, siempre considerando que no deje de lado las relaciones y la ética profesional.
- d) Establecer procesos de gestión de cierre de ventas claros y concretos.
- e) Entregar herramientas de seguimiento que le faciliten apearse a los procedimientos de cierre.
- f) Brindar feedback permanente con respecto a las mejoras de sus resultados.

Negociación efectiva

Resultado Brecha

3.1 / 7-3.9

Es la capacidad de influir en los otros para obtener el máximo beneficio posible de una negociación, asegurando la satisfacción de ambas partes.

Interpretación

El evaluado está en la capacidad de llevar a cabo una negociación; sin embargo, puede obtener en ciertas ocasiones un acuerdo poco beneficioso para la compañía pues se le dificulta defender los intereses de la organización. Si bien, procura que el cierre de la negociación sea beneficioso para ambas partes, no siempre cumple su cometido. Le hace falta preocuparse en adquirir conocimientos y prepararse para ponerlos en práctica cuando sea momento de cerrar un negocio.

Alejada del perfil esperado

La brecha existente en esta competencia nos indica que está muy alejada en relación a lo requerido en el perfil esperado. Esto significa que la persona podría presentar dificultades

en el desempeño de funciones que requieran esta competencia ya que su nivel de desarrollo es inferior a lo necesario.

Recomendación

- a) Se le puede asignar un mentor para que lo impulse a desarrollar más sus habilidades para negociar y manejar situaciones estresantes.
- b) Realizar un plan de desarrollo que contemple capacitación, coaching, películas o libros que lo ayuden a alcanzar un nivel adecuado de negociación efectiva.
- c) Darle mayores retos para potenciar sus habilidades; por ejemplo, una cuenta importante que deba ser negociada.
- d) Capacitar a la persona evaluada de manera intensiva en el desarrollo de técnicas de cierre de negociación, así como su perseverancia en la consecución de sus metas.
- e) Que acompañe en los procesos de negociación de otros para que aprenda vivencialmente técnicas de cierre.
- f) Brindarle feedback permanente con respecto a las mejoras de sus resultados.

Competencias Valores

Integridad

Resultado Brecha

5 / 7-1.9

Consiste en actuar con rectitud y honestidad, mostrando coherencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace.

Interpretación

El evaluado se muestra honesto en cada una de sus acciones, habla con frontalidad y admite sus errores públicamente si es necesario; su escala de valores tiene un elevado nivel, entre estos están: la honestidad, la coherencia, la responsabilidad, el respeto y el compromiso. Y sobre la base de estos valores encamina sus objetivos y metas; actuando correctamente, es decir sin afectar los intereses de los demás, ni los suyos.

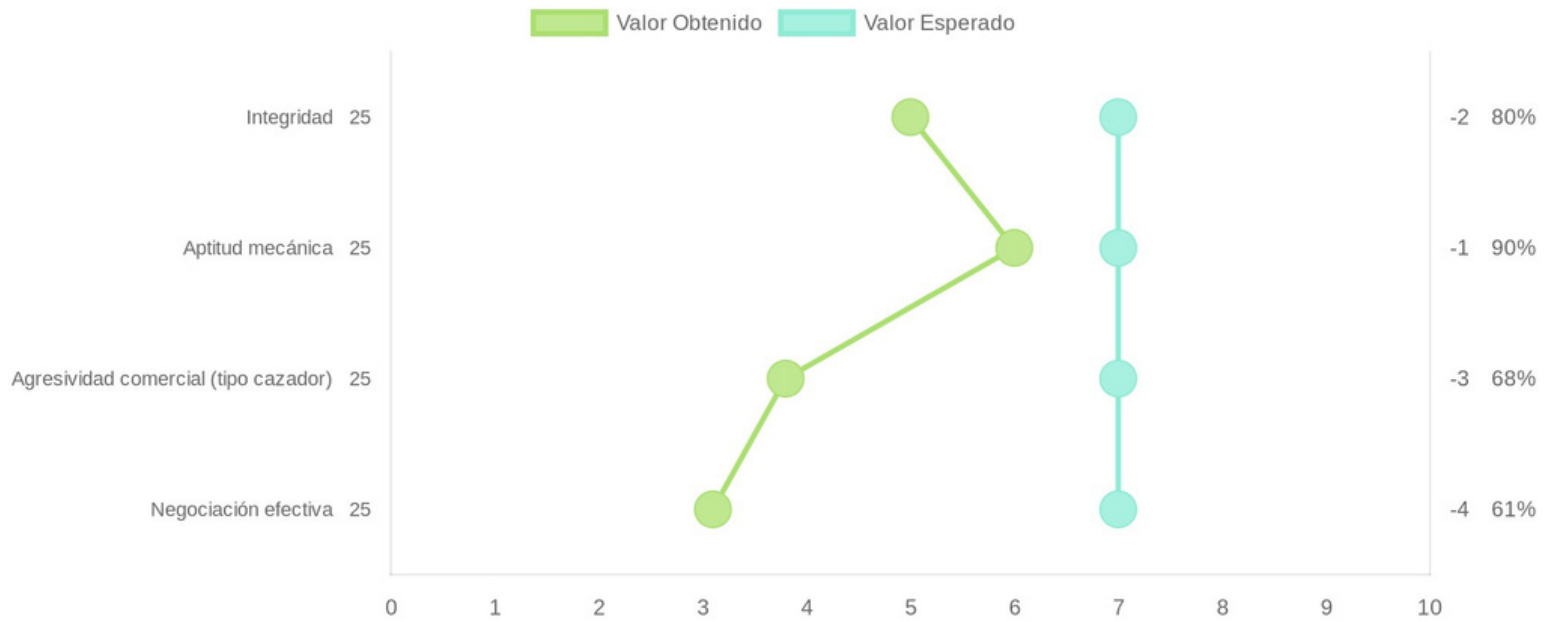
Cercana al perfil del puesto, debe ajustar la brecha

Los resultados obtenidos por el candidato en esta competencia están cercanos al perfil esperado, con un nivel de desarrollo inferior al buscado. Con la retroalimentación y seguimiento correspondiente podría llegar a adaptarse a las funciones requeridas.

Recomendación

- a) Solicitarle que identifique situaciones en las relaciones empresariales que sean contrarias a la integridad.
- b) Pedirle que elabore un taller sobre integridad para sus compañeros.
- c) Pedirle que desarrolle un proyecto de Integridad organizacional y su efecto en el entorno social.
- d) Ocupar posiciones donde se requiera personal de confianza.
- e) Valorar los actos íntegros como refuerzo de este comportamiento.

Gráfico comparativo



Análisis de brechas

Nivel de desviación positiva o negativa a las competencias del perfil.

