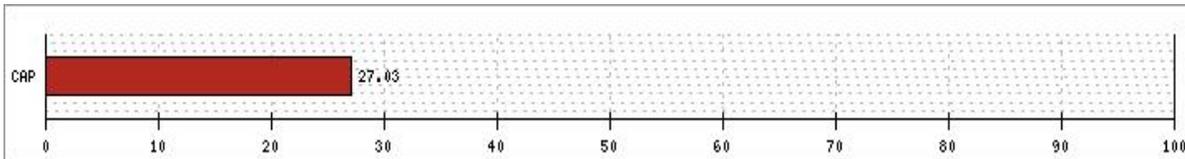


EJECUTIVA DE VENTAS 19/03/2015

No. Identificación :	1717469561
Nombres :	JESSICA ALEJANDRA
Apellidos :	ENCALADA PUETATE
Dirección :	DE LOS ALAMOS Y ELOY ALFARO
Teléfono :	3262298
Celular :	0998240156
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TURISMO
Escolaridad :	ESTUDIANTE DIPLOMA TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1987-04-10



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:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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.

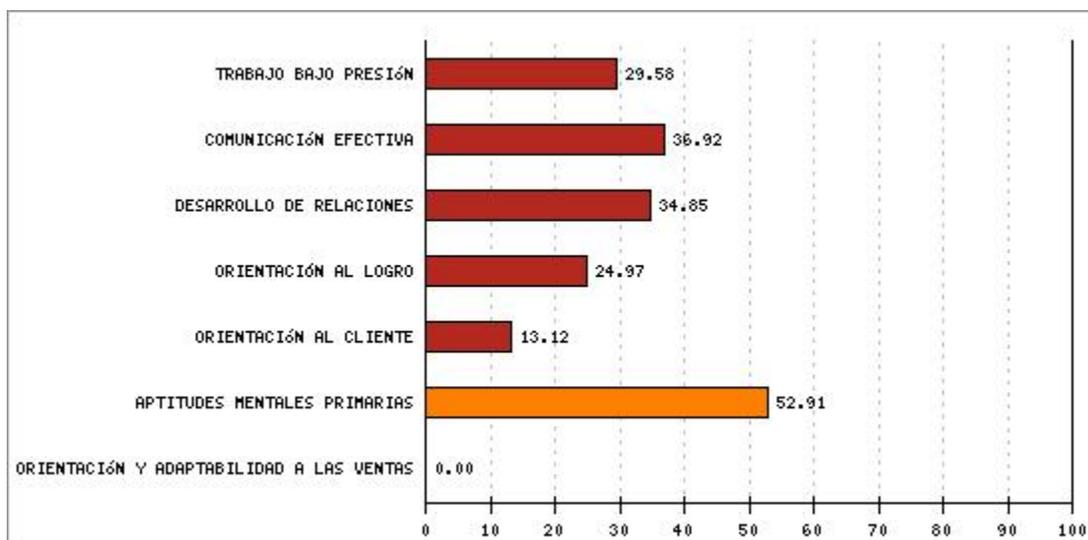
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	2.00	8.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	2.07	7.00
3 RELACIONES INTERPERSONALES	1.98	7.00
4 PERSUASIÓN	0.00	9.00
5 RAZONAMIENTO	3.70	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.07	7.00	29.58%
2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.58	7.00	36.92%
3 DESARROLLO DE RELACIONES	2.44	7.00	34.85%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.00	8.00	24.97%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.92	7.00	13.12%
6 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	3.70	7.00	52.91%
7 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	0.00	9.00	0.00%



TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.07 **Porcentaje:** 29.58%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel poco desarrollado.-

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.58 **Porcentaje:** 36.92%

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.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.44 **Porcentaje:** 34.85%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel poco desarrollado.-

Mantiene relaciones informales con sus amigos dentro y fuera de la empresa, pero al margen de querer desarrollar nuevas relaciones. Le cuesta mucho, tratar con personas nuevas o con intereses distintos. Puede tener tendencia hacia la introversión.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.00 **Porcentaje:** 24.97%

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 poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a sí mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.92 **Porcentaje:** 13.12%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.70 **Porcentaje:** 52.91%

Nivel Bajo: El candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, tiene desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No es un candidato recomendado para actividades que impliquen razonamiento verbal como por ejemplo: ventas, atención al público, manejo de equipos de trabajo o direcciones de grupos.

ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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.
