

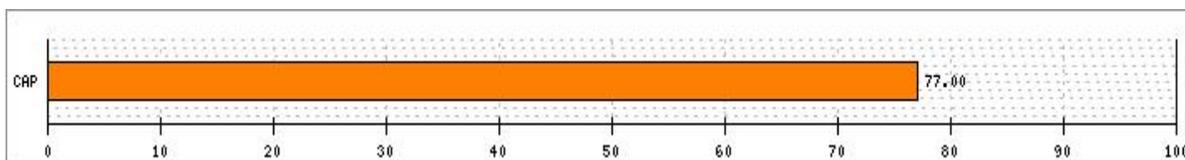
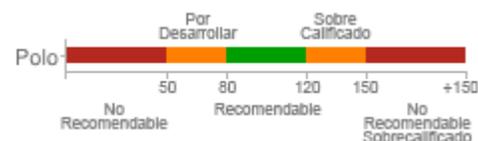
## Datos Personales

### PROCESO SUPERVISOR DE VENTAS

No. Identificación :	0915368583
Nombres :	JAVIER FABRIZZIO
Apellidos :	ALBAN PINARGOTE
Dirección :	METROPOLIS 1 MZ.805 VILLA 7
Teléfono :	2157178
Celular :	0939243312
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1973-10-16

## Distribución Psicodinámica

### PROCESO SUPERVISOR DE VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responden 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; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se de 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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

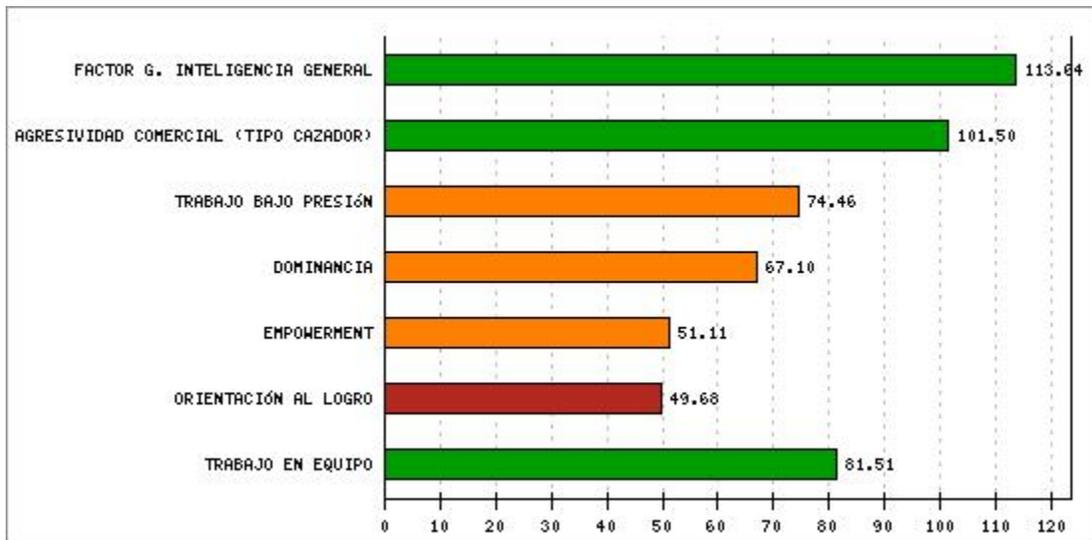
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COGNITIVAS	9.09	8.00
2	COMERCIALES	8.12	8.00
3	EMOCIONALES	5.96	8.00
4	LIDERAZGO	4.81	8.67
5	RELACIONALES	6.52	8.00

## Análisis por Competencia

### PROCESO SUPERVISOR DE VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	9.09	8.00	113.64%
2 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	8.12	8.00	101.50%
3 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.96	8.00	74.46%
4 DOMINANCIA	5.37	8.00	67.10%
5 EMPOWERMENT	4.60	9.00	51.11%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.47	9.00	49.68%
7 TRABAJO EN EQUIPO	6.52	8.00	81.51%



## Interpretación de Competencias

### PROCESO SUPERVISOR DE VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 113.64%

**Nivel Alto:** El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.12 **Porcentaje:** 101.50%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas

**Nivel muy desarrollado**

El evaluado tiene un comportamiento que puede traducirse en "malicia" y tacto para identificar aquellas señales de compra en los clientes potenciales, hace argumentaciones inteligentes, logra captar la atención de su interlocutor, define con exactitud si el cliente firmará ya el contrato, o en que fecha se va a hacer. Hace cierres parciales y solicitar los documentos necesarios para la venta.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.96 **Porcentaje:** 74.46%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

#### DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.37 **Porcentaje:** 67.10%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es convincente, ya que busca adaptar los argumentos con la intención de lo que quiere decir. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica muy bien su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

#### EMPOWERMENT

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 51.11%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado puede fijar los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores, aunque acompaña su desarrollo ni se hace responsable de los resultados.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.47 **Porcentaje:** 49.68%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.52 **Porcentaje:** 81.51%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

---

