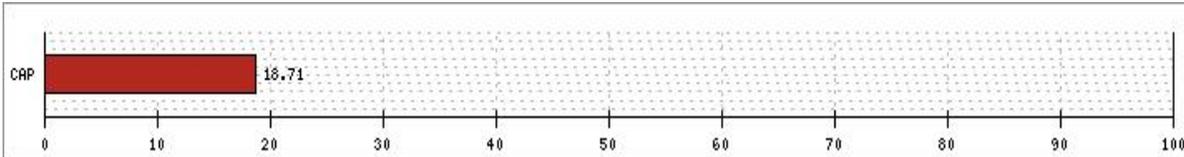


No. Identificación :	0930739925
Nombres :	KIRSTIE YUVITZA
Apellidos :	POLTTI CORONEL
Dirección :	CDLA. BELLAVISTA MZ 31 VILLA 34
Teléfono :	042200028
Celular :	0969378972
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-02-21



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.

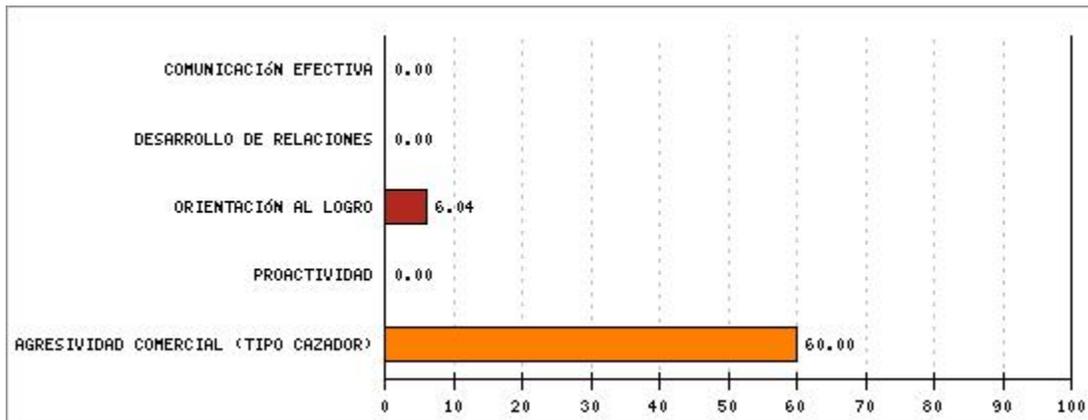
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 LIDERAZGO	0.42	7.00
2 COMERCIALES	4.80	8.00
3 RELACIONALES	0.00	7.00
4 COMUNICACIONALES	0.00	7.00
5 ACTITUDINALES	0.00	7.00

ASESORES COMERCIALES GYE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	7.00	0.00%
2 DESARROLLO DE RELACIONES	0.00	7.00	0.00%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.42	7.00	6.04%
4 PROACTIVIDAD	0.00	7.00	0.00%
5 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	4.80	8.00	60.00%



ASESORES COMERCIALES GYE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para comprender el discurso de otras personas o lecturas, además de una baja capacidad para comprender ideas que se expresen de manera oral o escrita. Establecer relaciones interpersonales puede ser un desafío para quienes tienen dificultades al comunicarse. Usualmente la falta de comprensión es causada por la falta de lectura o composición durante la etapa de formación del sujeto.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado es una persona que se muestra pasiva y/o cauta con sus relaciones interpersonales. No se considera cálida al momento de interrelacionarse con más gente. Antes de socializar con otros lo analiza bien. Tiende a parecer frío o apático en un principio por su dificultad para relacionarse con quienes lo rodean.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.42 Porcentaje: 6.04%

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 poco desarrollado.-

El evaluado, por lo general no se esfuerza por concluir las tareas que comienza. Puede ser porque no se concentra en el tema por completo o porque posee un alto grado de creatividad, por lo que cualquier distracción puede lograr capturar su atención, haciendo que deje lo que estaba realizando inconcluso. Su bajo puntaje en este rango puede deberse a un problema a largo plazo en esta área o a un contratiempo reciente en su vida. El sujeto puede pensar que su esfuerzo no tiene mucha influencia en los resultados finales. Esta incertidumbre puede ocasionarle que dude de sí mismo y que subestime su potencial para mejorar las cosas.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.80 **Porcentaje:** 60.00%

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

Nivel en desarrollo

El evaluado hace un plan de trabajo consciente, en el cual se hace un autoanálisis de las entrevistas de ventas. En el inicio podría necesitar el aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.
