

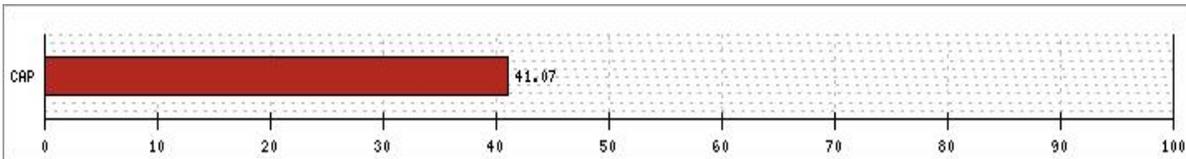
## Datos Personales

### VENDEDOR SEPTIEMBRE

No. Identificación :	1207510866
Nombres :	HUGO GONZALO
Apellidos :	TERAN CRUZ
Dirección :	ROCAFUERTE Y VARGAS MACHUCA
Teléfono :	096792739
Celular :	0967927399
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-07-20

## Distribución Psicodinámica

### VENDEDOR SEPTIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 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.

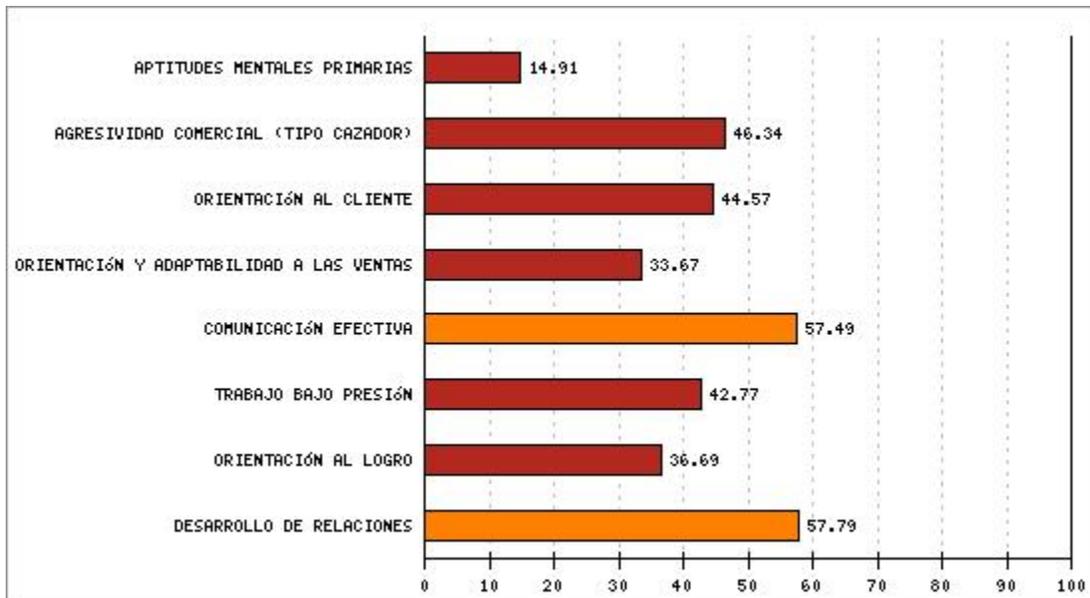
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 COGNITIVAS	1.04	7.00
2 COMERCIALES	3.29	8.00
3 COMUNICACIONALES	4.02	7.00
4 EMOCIONALES	2.99	7.00
5 LIDERAZGO	2.94	8.00
6 RELACIONALES	4.05	7.00

## Análisis por Competencia

### VENDEDOR SEPTIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	1.04	7.00	14.91%
2 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	3.71	8.00	46.34%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.12	7.00	44.57%
4 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	3.03	9.00	33.67%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.02	7.00	57.49%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.99	7.00	42.77%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.94	8.00	36.69%
8 DESARROLLO DE RELACIONES	4.05	7.00	57.79%



## Interpretación de Competencias

### VENDEDOR SEPTIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.04 **Porcentaje:** 14.91%

**Extremo bajo:** Se recomienda analizar las causas por las que sale bajo en esta competencia. Puede deberse a un tipo de razonamiento específico o a una generalización.

**PMA NUMERICO:** De acuerdo a la escala de valoración, este candidato no se encuentra en desarrollo para habilidades numéricas. Por tanto no es recomendado para actividades que impliquen aptitudes de este tipo. Dificultad para realizar tareas relacionadas con números o problemas cuantitativos. Falta de rapidez y exactitud al momento de trabajar con operaciones matemáticas, o relacionadas con este campo.

**PMA VERBAL:** De acuerdo a la escala de valoración, el candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, existe desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No recomendado para actividades que impliquen razonamiento verbal como por ejemplo: ventas, atención al público, manejo de equipos de trabajo o direcciones de grupos

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.71 **Porcentaje:** 46.34%

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.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.12 **Porcentaje:** 44.57%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

#### ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 33.67%

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

### **ORIENTACIÓN AL SERVICIO AL CLIENTE (FARMER)**

El evaluado mostró que tiene cierta capacidad intuitiva para persuadir a clientes, pero que quizá no sea lo más característico de su perfil. Si su trabajo consiste en ventas, lo más probable es que lo haga a través del servicio, incluso podría ser exitoso en su tipo de acción.

Es paciente y puede persistir para obtener resultados. Por esta razón puede estar orientado hacia la venta consultiva o ser el tipo de vendedor "agricultor" (farmer).

Busca aumentar la fidelidad de sus clientes mediante su constante presencia y disponibilidad. Prefiere mantener relaciones a largo plazo y dar seguimiento a los clientes. Su paciencia y autocontrol le permiten permanecer estable ante negativas, quejas, recriminaciones, demoras o cambios de planes en el último momento.

Es importante, sin embargo, asegurarse de que tenga el conocimiento necesario de los productos o servicios que está comercializando. Una buena base de conocimientos será fundamental en esta posición. Es más, su perfil lo muestra algo reservado, razón por la cual no será la persona idónea para hacer prospección o impulsar un cierre inmediato de la venta.

## **COMUNICACIÓN EFECTIVA**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.02 **Porcentaje:** 57.49%

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

### **Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

## **TRABAJO BAJO PRESIÓN**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.99 **Porcentaje:** 42.77%

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

### **Nivel en desarrollo.-**

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

## **ORIENTACIÓN AL LOGRO**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 36.69%

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 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.

## **DESARROLLO DE RELACIONES**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.05 **Porcentaje:** 57.79%

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

### **Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo.

---

