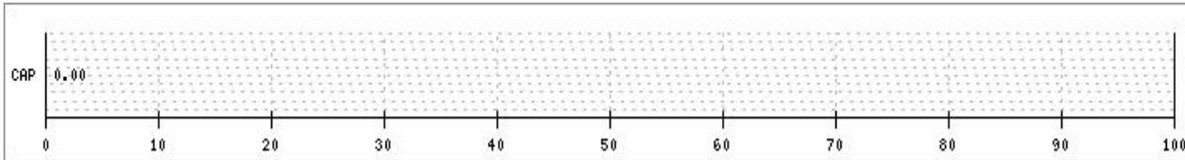


No. Identificación :	8383567
Nombres :	PEDRO
Apellidos :	ARIAS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

PERFIL VENDEDORES 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:

- 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.

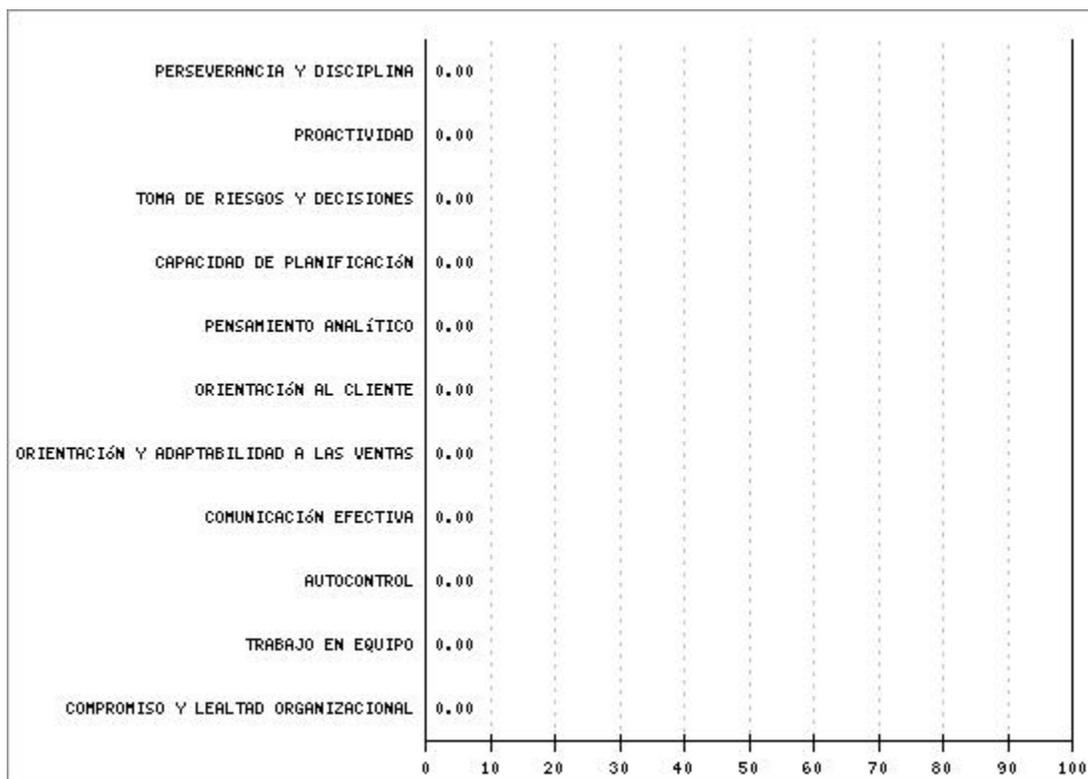
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	0.00	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	0.00	6.00
3	COGNITIVAS	0.00	6.00
4	COMERCIALES	0.00	7.00
5	COMUNICACIONALES	0.00	6.00
6	EMOCIONALES	0.00	8.00
7	RELACIONALES	0.00	6.00
8	VALORES	0.00	6.00

PERFIL VENDEDORES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	0.00	6.00	0.00%
2 PROACTIVIDAD	0.00	6.00	0.00%
3 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	0.00	6.00	0.00%
4 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	0.00	6.00	0.00%
5 PENSAMIENTO ANALÍTICO	0.00	6.00	0.00%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.00	8.00	0.00%
7 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	0.00	6.00	0.00%
8 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	6.00	0.00%
9 AUTOCONTROL	0.00	8.00	0.00%
10 TRABAJO EN EQUIPO	0.00	6.00	0.00%
11 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	0.00	6.00	0.00%



PERFIL VENDEDORES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado intenta alcanzar las metas propuestas pero le falta voluntad y constancia. Se desmotiva ante las dificultades y puede abandonar su tarea en el camino.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 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.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado es una persona cautelosa que prefiere apegarse a las normas y a lo que "siempre funciona" antes de emprender nuevos retos. Su interés se centra más en mantener el *status quo* más que en iniciar nuevas cosas. Es probable que posponga la toma de decisiones o que deje que alguien más las tome por él.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel poco desarrollado

Usualmente el evaluado se deja llevar por los sucesos del día a día. Es más espontáneo y no planifica todas sus actividades de manera detallada. Se podría decir que es una forma más relajada de llevar la vida, pero en extremo podría causar conflictos o percances a nivel laboral.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para utilizar el pensamiento analítico como una herramienta frente a un conflicto. Usualmente se guía más por sus emociones del momento que por el uso de la razón o el análisis de una situación específica. Por lo general, no le gusta realizar investigaciones o estudios en ninguna situación. Es posible que sea una persona bastante emotiva, y el controlar sus comportamientos sea un reto, ya que al regirse por sus emociones y sentimientos (más que por una lógica o análisis de la situación) puede tener comportamientos poco adecuados o apropiados.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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 presenta un bajo nivel de orientación al servicio. Su poca apertura mental o flexibilidad le dificultan escuchar a las demás personas; más aún, muestra poco interés en agradar a los demás si considera que no cumplen sus expectativas o no se orientan de la manera que él considera. Es importante que se desempeñe en cargos en los que no deba tratar con clientes frecuentemente.

ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 6.00 **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.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 **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.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene tendencia a perder el control sobre el comportamiento propio en situaciones de incomodidad o tensión. No suele manejar bien cómo sus emociones influyen en su comportamiento, lo que podría resultar en un comportamiento movilizad únicamente por las emociones y no por el razonamiento. Puede actuar impulsivamente, y luego razonar acerca del por qué de su conducta en vez de hacerlo al revés.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no lidera el trabajo, ni le preocupa el del resto de compañeros.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra dificultad al momento de comprometerse a realizar una actividad o tarea. Puede que la actividad para él no sea tan relevante o importante. No se incomoda si no logra cumplir con lo que se ha propuesto y su orientación al logro no suele ser muy elevada. Esta pendiente más de sus beneficios personales que de los beneficios de la organización.
