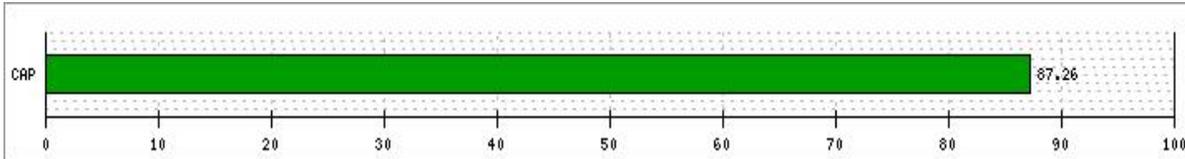


**JEFE COMERCIAL CONCESIONARIOS**

No. Identificación :	40829403
Nombres :	GONZALO
Apellidos :	RAMOS AROSENA
Dirección :	CALLE BELLO HORIZONTE 172 DPTO 203 CHACARILLA DEL ESTANQUE SAN BORJA
Teléfono :	3717042
Celular :	943217113
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1981-04-06



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

**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 **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 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; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé 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.

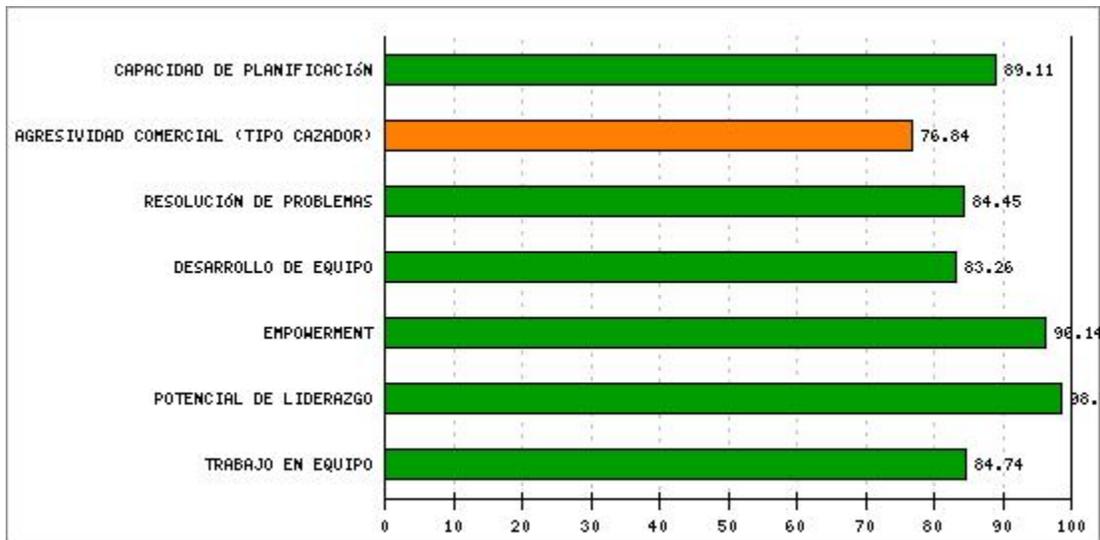
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	7.13	8.00
2	COMERCIALES	6.84	8.50
3	LIDERAZGO	7.69	8.33
4	RELACIONALES	6.78	8.00

### JEFE COMERCIAL CONCESIONARIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	7.13	8.00	89.11%
2 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	6.92	9.00	76.84%
3 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	6.76	8.00	84.45%
4 DESARROLLO DE EQUIPO	7.49	9.00	83.26%
5 EMPOWERMENT	7.69	8.00	96.14%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	7.88	8.00	98.48%
7 TRABAJO EN EQUIPO	6.78	8.00	84.74%



#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.13 **Porcentaje:** 89.11%

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 muy desarrollado.-**

El evaluado tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Seleccionando métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de los procesos.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.92 **Porcentaje:** 76.84%

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

##### **Nivel desarrollado**

El evaluado no visita clientes solo por visitarlos, sino para vender su producto. Muy frecuentemente tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor nunca se "blanquea" con sus resultados. No pasa ningún día sin hacer alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.76 **Porcentaje:** 84.45%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

##### **Nivel desarrollado.-**

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que tenga el cliente.

#### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.49 **Porcentaje:** 83.26%

Es la habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos.

##### **Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene perfecto conocimiento de cómo orientar a su equipo hacia el desarrollo, valora el talento de cada uno de sus colaboradores, considerando al capital humano como la mejor forma de avanzar hacia los objetivos. Administra el recurso humano de tal manera, que se conviertan en un apoyo estratégico para la empresa, negocio u organización.

#### EMPOWERMENT

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.69 **Porcentaje:** 96.14%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado sabe perfectamente las potencialidades de cada uno de los miembros de su equipo y acorde a ello asigna las funciones y responsabilidades laborales y personales. Aprovecha del talento de cada colaborador para formar un equipo de muy alto nivel que pueda ofrecer un valor agregado. Hace un acompañamiento en desarrollo de competencias de su equipo y asume con ellos las consecuencias de los resultados.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.88 **Porcentaje:** 98.48%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene muy claros los objetivos que debe cumplir con su equipo, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra una alta energía y entusiasmo.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.78 **Porcentaje:** 84.74%

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

**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. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

---

