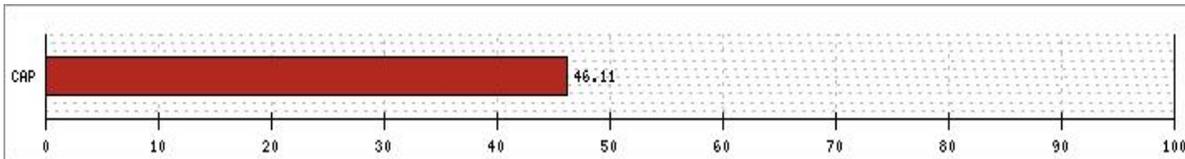


JEFE COMERCIAL CONCESIONARIOS

No. Identificación :	42026371
Nombres :	JORGE
Apellidos :	GUILLÉN
Dirección :	AV. PACIFICO 175 TERCERA ETAPA BLOCK 18 DEPARTAMENTO 102, SAN MIGUEL
Teléfono :	
Celular :	982012267
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1983-09-24



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.

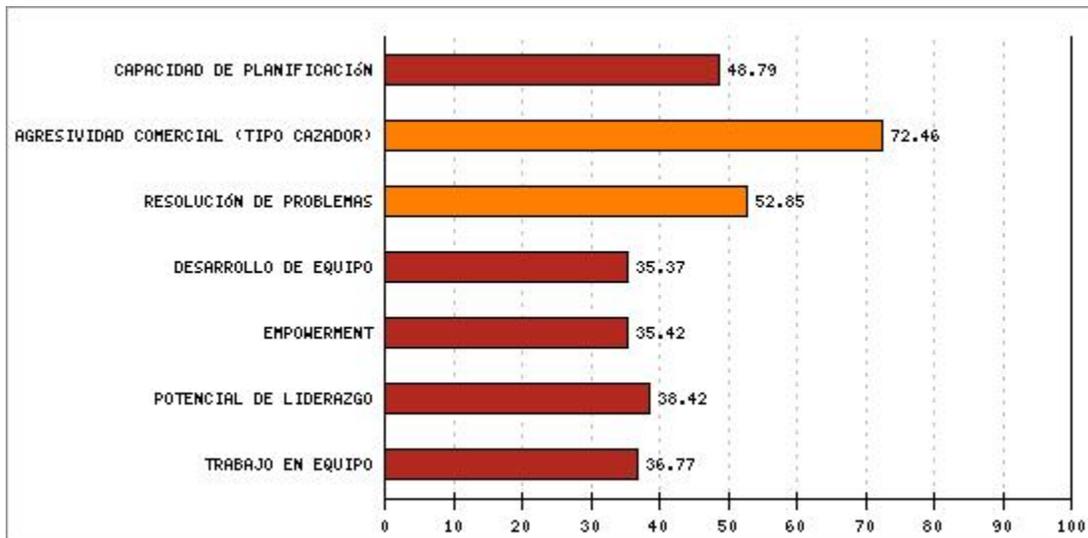
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	3.90	8.00
2 COMERCIALES	5.37	8.50
3 LIDERAZGO	3.03	8.33
4 RELACIONALES	2.94	8.00

JEFE COMERCIAL CONCESIONARIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	3.90	8.00	48.79%
2 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	6.52	9.00	72.46%
3 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.23	8.00	52.85%
4 DESARROLLO DE EQUIPO	3.18	9.00	35.37%
5 EMPOWERMENT	2.83	8.00	35.42%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.07	8.00	38.42%
7 TRABAJO EN EQUIPO	2.94	8.00	36.77%



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 3.90 Porcentaje: 48.79%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 6.52 Porcentaje: 72.46%

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: 4.23 Porcentaje: 52.85%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 3.18 Porcentaje: 35.37%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa en consecuencia. Desconoce el camino a seguir para no entorpecer o detener el crecimiento particular y global de su equipo.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.83 **Porcentaje:** 35.42%

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 los acompaña en su desarrollo, no se hace responsable de los resultados.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.07 **Porcentaje:** 38.42%

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 en desarrollo.-

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 36.77%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.
