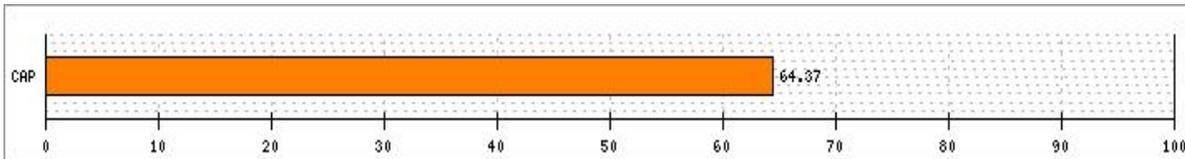


No. Identificación :	1722479506
Nombres :	CRISTHIAN FERNANDO
Apellidos :	CANCHINGRE GILSES
Dirección :	PATRICIA PILAR
Teléfono :	
Celular :	0992290456
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	BACHILLER
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-03-30



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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.

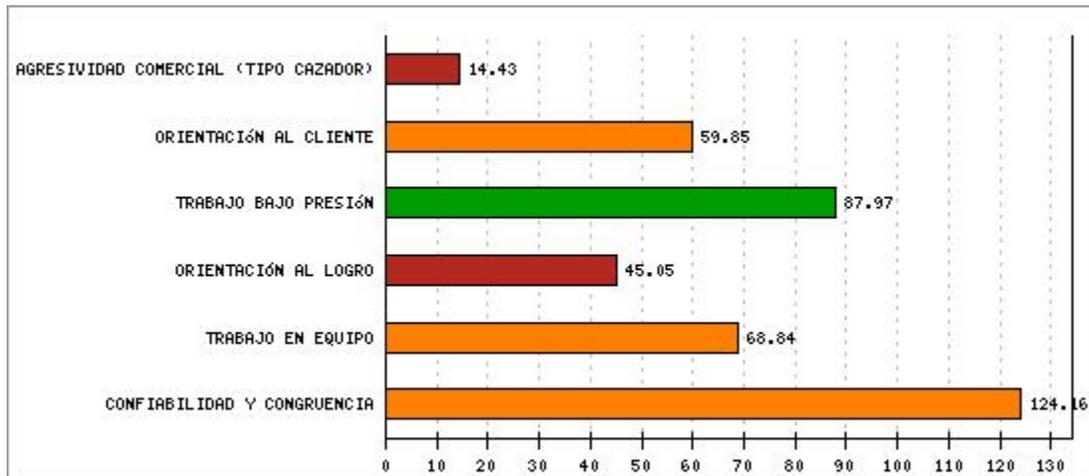
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COMERCIALES	2.60	7.00
2	EMOCIONALES	6.16	7.00
3	LIDERAZGO	3.60	8.00
4	RELACIONALES	4.13	6.00



### VENDEDOR PATRICIA PILAR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	1.01	7.00	14.43%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.19	7.00	59.85%
3 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.16	7.00	87.97%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.60	8.00	45.05%
5 TRABAJO EN EQUIPO	4.13	6.00	68.84%
6 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	7.45	6.00	124.16%



### VENDEDOR PATRICIA PILAR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.01 **Porcentaje:** 14.43%

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

##### Nivel poco desarrollado

El evaluado hace su labor, visita clientes, realiza propuestas, cumple con las tareas encomendadas, pero finalmente no cierra ventas. Le falta seguridad, decisión y perspicacia al momento de cerrar una venta.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.19 **Porcentaje:** 59.85%

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.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.16 **Porcentaje:** 87.97%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.60 **Porcentaje:** 45.05%

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.

#### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.13 **Porcentaje:** 68.84%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga y toma en cuenta la opinión de los demás, aunque le cueste hacerlo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren. Sin embargo, su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

---

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.45 **Porcentaje:** 124.16%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. Al evaluado le gusta regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser sumamente organizado.

---

