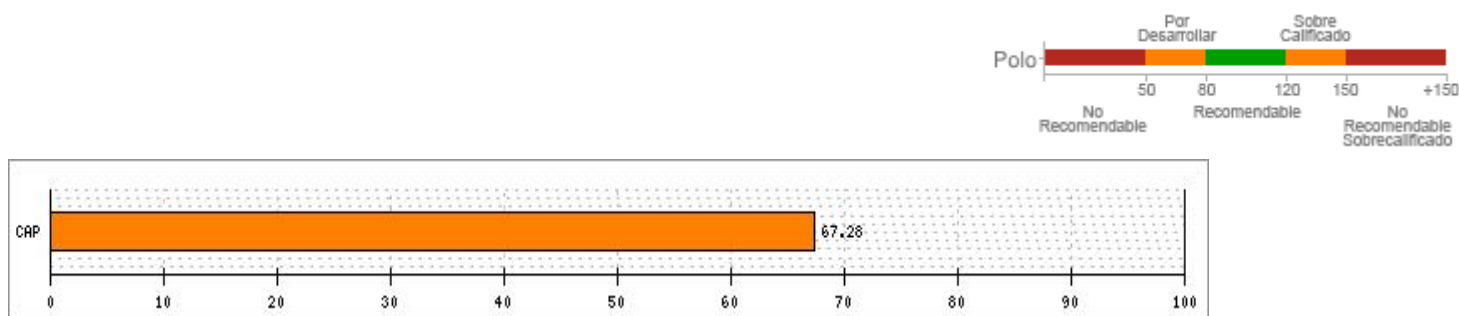


|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 1205518218      |
| Nombres :             | ALEXIS ZACARIAS |
| Apellidos :           | FAJRADO OLMEDO  |
| Dirección :           | PATRICIA PILAR  |
| Teléfono :            | 052700159       |
| Celular :             | 0967765596      |
| Género :              | MASCULINO       |
| Estado Civil :        | SOLTERO         |
| Area de Estudio :     | BACHILLER       |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO      |
| Fecha de Nacimiento : | 1997-02-08      |





El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

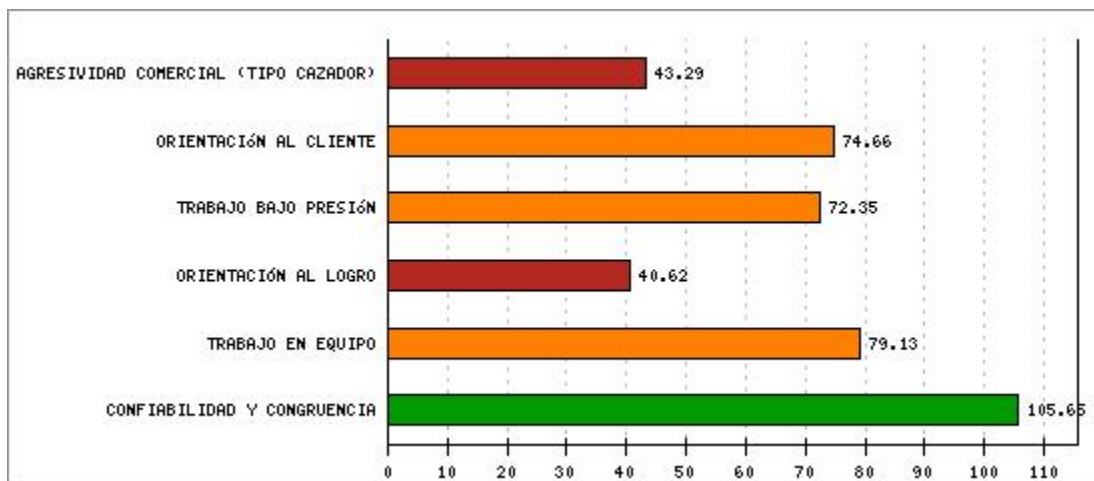
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje          | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|--------------|----------------|-----------------|
| 1 | COMERCIALES  | 4.13           | 7.00            |
| 2 | EMOCIONALES  | 5.06           | 7.00            |
| 3 | LIDERAZGO    | 3.25           | 8.00            |
| 4 | RELACIONALES | 4.75           | 6.00            |
| 5 | VALORES      | 6.34           | 6.00            |

### VENDEDOR PATRICIA PILAR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 3.03           | 7.00            | 43.29%         |
| 2 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE               | 5.23           | 7.00            | 74.66%         |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                 | 5.06           | 7.00            | 72.35%         |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 3.25           | 8.00            | 40.62%         |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 4.75           | 6.00            | 79.13%         |
| 6 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA          | 6.34           | 6.00            | 105.65%        |



## AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 43.29%

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:** 5.23 **Porcentaje:** 74.66%

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

### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.06 **Porcentaje:** 72.35%

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:** 3.25 **Porcentaje:** 40.62%

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:** 4.75 **Porcentaje:** 79.13%

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:** 6.34 **Porcentaje:** 105.65%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiende a ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada aspecto de su comportamiento.

---

