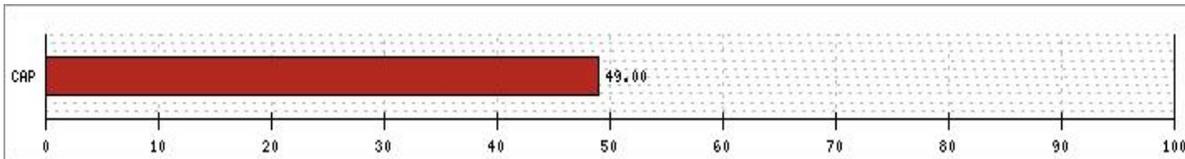


GERENTE DE AGENCIA VOLANTE - CENTRO ORIENTE - 09.03

No. Identificación :	41226642
Nombres :	FRANK ERIK
Apellidos :	MARTINEZ SALCEDO
Dirección :	URB SAJ NUAN DE LA LIBERTAD CMT 13 MZ G1 LT 10
Teléfono :	992472677
Celular :	990038654
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1982-02-21

GERENTE DE AGENCIA VOLANTE - CENTRO ORIENTE - 09.03 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.

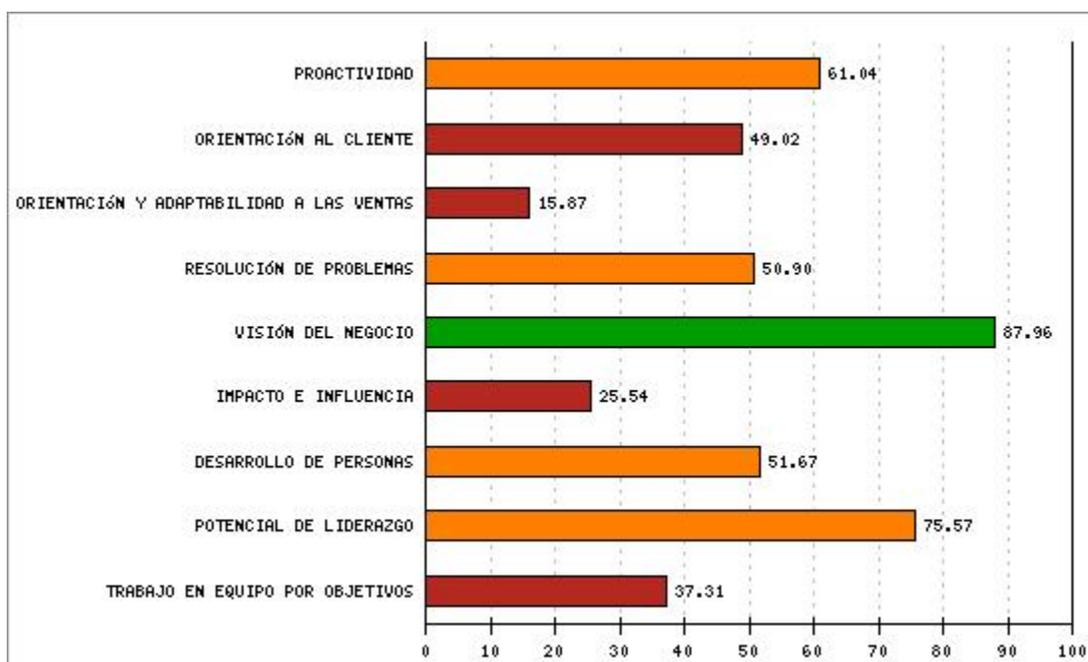
Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	4.27	7.00
2 COMERCIALES	3.60	7.25
3 COMUNICACIONALES	1.79	7.00
4 LIDERAZGO	4.20	6.50
5 RELACIONALES	2.61	7.00

GERENTE DE AGENCIA VOLANTE - CENTRO ORIENTE - 09.03

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	4.27	7.00	61.04%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.92	8.00	49.02%
3 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	1.11	7.00	15.87%
4 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.07	8.00	50.90%
5 VISIÓN DEL NEGOCIO	5.28	6.00	87.96%
6 IMPACTO E INFLUENCIA	1.79	7.00	25.54%
7 DESARROLLO DE PERSONAS	3.10	6.00	51.67%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.29	7.00	75.57%
9 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	2.61	7.00	37.31%





Interpretación de Competencias



GERENTE DE AGENCIA VOLANTE - CENTRO ORIENTE - 09.03 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.27 **Porcentaje:** 61.04%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.92 **Porcentaje:** 49.02%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.11 **Porcentaje:** 15.87%

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.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.07 **Porcentaje:** 50.90%

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.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.28 **Porcentaje:** 87.96%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.79 **Porcentaje:** 25.54%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado, muestra un bajo nivel de persuasión, su presencia y forma de hablar carecen de la capacidad de convencer a su interlocutor, es poco influyente sobre los demás.

DESARROLLO DE PERSONAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.10 **Porcentaje:** 51.67%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Está en la capacidad parcial de sugerir a los demás cómo hacer su trabajo, contestar sus inquietudes y orientarlos. Tal vez le hace falta generar mayor confianza en los demás y mostrar un interés más genuino.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.29 **Porcentaje:** 75.57%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel desarrollado.-

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias más efectivas para lograr conseguir resultados.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.61 **Porcentaje:** 37.31%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

Nivel en desarrollo.-

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.
