



## Datos Personales

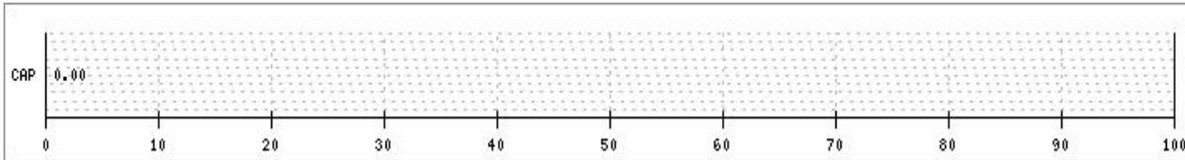


### EVALUACION - GERENTE COMERCIAL POSVENTA

No. Identificación :	09271988
Nombres :	CARLOS
Apellidos :	OLIVA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



### EVALUACION - GERENTE COMERCIAL POSVENTA 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.

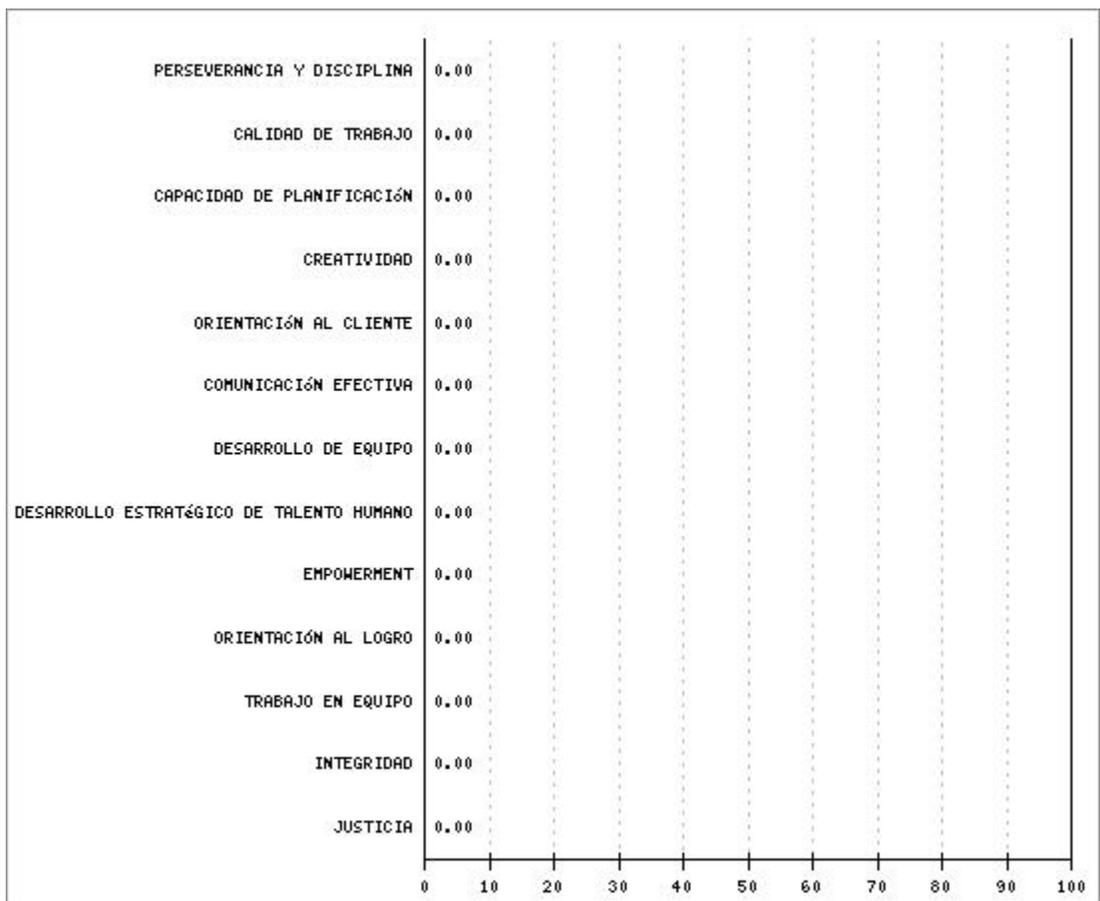
### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	0.00	9.00
2	ADMINISTRATIVAS	0.00	8.50
3	COGNITIVAS	0.00	8.00
4	COMERCIALES	0.00	8.00
5	COMUNICACIONALES	0.00	8.00
6	LIDERAZGO	0.00	9.00
7	RELACIONALES	0.00	8.00
8	VALORES	0.00	9.00

### EVALUACION - GERENTE COMERCIAL POSVENTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	0.00	9.00	0.00%
2	CALIDAD DE TRABAJO	0.00	8.00	0.00%
3	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	0.00	9.00	0.00%
4	CREATIVIDAD	0.00	8.00	0.00%
5	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.00	8.00	0.00%
6	COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	8.00	0.00%
7	DESARROLLO DE EQUIPO	0.00	9.00	0.00%
8	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	0.00	9.00	0.00%
9	EMPOWERMENT	0.00	9.00	0.00%
10	ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.00	9.00	0.00%
11	TRABAJO EN EQUIPO	0.00	8.00	0.00%
12	INTEGRIDAD	0.00	9.00	0.00%
13	JUSTICIA	0.00	9.00	0.00%







## Interpretación de Competencias



### EVALUACION - GERENTE COMERCIAL POSVENTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

**Nivel poco desarrollado.-**

Intenta alcanzar las metas propuestas pero le falta voluntad y constancia. Se desmotiva ante las dificultades y puede abandonar su tarea en el camino.

#### CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra poco interés en obtener conocimientos de su especialidad, los mismos que no son suficientes para entregar los resultados de su trabajo con calidad. Le resulta difícil realizar las cosas con cuidado y detalle, probablemente no logra establecer los estándares apropiados o le falta hacer seguimiento de cada actividad o tarea.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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 poco desarrollado**

Tiene dificultad para administrar las actividades y poder tomar en cuenta todas las circunstancias que podrían beneficiar y perjudicar un proyecto. Podría pensar que las cosas puede resolverlas conforme se vayan presentando

#### CREATIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado propone alternativas que ya existen en el mercado, no muestra interés por crear o innovar, le falta desarrollar sus ideas innovadoras.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

## DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

**Nivel poco desarrollado.-**

No se preocupa por conocer las potencialidades y oportunidades de mejora de su equipo de trabajo y por ende no alcanza un nivel adecuado de trabajo en equipo. Tiene dificultad para manejar personas y administrar actividades de las mismas.

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel poco desarrollado.-**

No tiene una visión clara de futuro, por lo que planifica acciones de desarrollo del talento humano a corto plazo y utiliza solo las herramientas disponibles. Le hace falta desarrollar su pensamiento estratégico y manejo de Talento Humano.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiene insuficiente capacidad de asignar responsabilidades, desconoce las potencialidades de los integrantes de su equipo y no transmite los objetivos con claridad.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel poco desarrollado.-**

Capacidad para ser abierto y honesto en muchas situaciones de trabajo. A veces, no le gusta seguir las reglas.

## JUSTICIA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en los negocios, en la relación con clientes y proveedores.

**Nivel poco desarrollado.-**

Por lo general, tiene una baja capacidad para diferenciar lo que es justo de lo injusto. No se preocupa porque cada uno reciba lo que le corresponda. Probablemente busca tener ventaja frente a los demás, o no sabe diferenciar bien lo apropiado/correcto al momento de ejercer juicios de valor sobre una persona o situación en especial.

---

