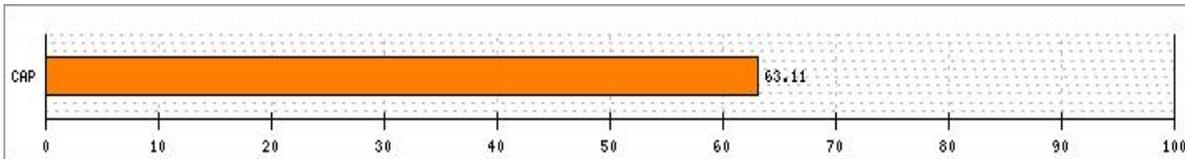


CE EJECUTIVO DE VENTA EMPRESA - JULIO 2017

| | |
|-----------------------|------------|
| No. Identificación : | 42611592 |
| Nombres : | RALPH |
| Apellidos : | SEMINARIO |
| Dirección : | |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Área de Estudio : | PSICOLOGÍA |
| Escolaridad : | POSTGRADO |
| Fecha de Nacimiento : | 1984-09-17 |

CE EJECUTIVO DE VENTA EMPRESA - JULIO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 **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.

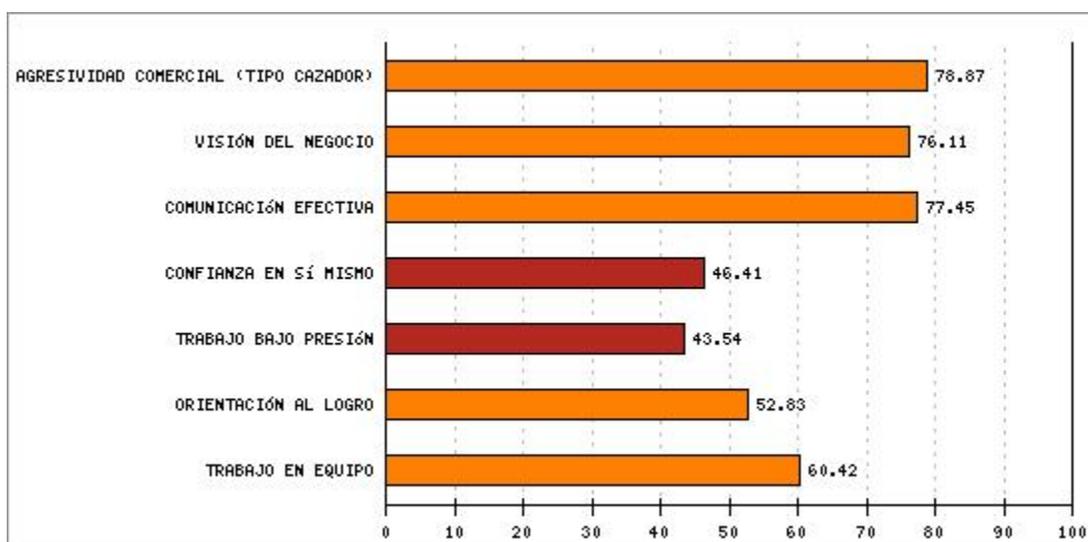
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1 COMERCIALES | 5.04 | 6.50 |
| 2 COMUNICACIONALES | 4.65 | 6.00 |
| 3 EMOCIONALES | 2.70 | 6.00 |
| 4 LIDERAZGO | 3.70 | 7.00 |

CE EJECUTIVO DE VENTA EMPRESA - JULIO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 5.52 | 7.00 | 78.87% |
| 2 VISIÓN DEL NEGOCIO | 4.57 | 6.00 | 76.11% |
| 3 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 4.65 | 6.00 | 77.45% |
| 4 CONFIANZA EN SÍ MISMO | 2.78 | 6.00 | 46.41% |
| 5 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 2.61 | 6.00 | 43.54% |
| 6 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 3.70 | 7.00 | 52.83% |
| 7 TRABAJO EN EQUIPO | 4.23 | 7.00 | 60.42% |



CE EJECUTIVO DE VENTA EMPRESA - JULIO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.52 **Porcentaje:** 78.87%

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

Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. 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 no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 76.11%

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

Nivel en desarrollo.-

Tiene un conocimiento superficial de como funciona la empresa y hacia donde se proyecta, sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro. Cumple con informarse de la situación actual, para relacionarla con la proyección futura. No siempre toma en cuenta tendencias de mercado o el cambio de requerimientos y necesidades de los clientes.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.65 **Porcentaje:** 77.45%

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

Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

CONFIANZA EN SÍ MISMO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.78 **Porcentaje:** 46.41%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

Nivel en desarrollo.-

Podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, pero con algo de temores e inseguridad. Se muestra seguro al momento de dar su opinión pero solamente cuando se encuentra en un grupo de confianza. Le falta motivación para asumir retos.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.61 **Porcentaje:** 43.54%

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

Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.70 **Porcentaje:** 52.83%

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 en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.23 **Porcentaje:** 60.42%

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.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.
