Datos Personales

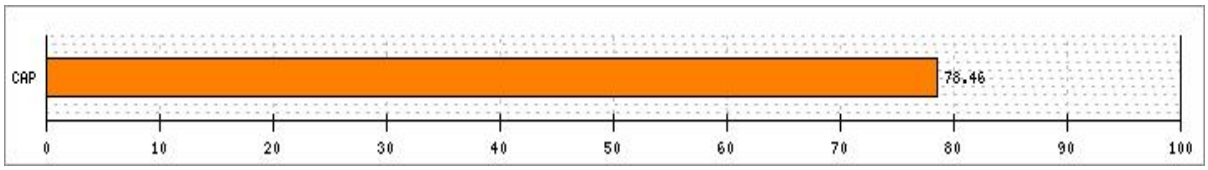
GERENTE DE ZONA MACHALA 16

No. Identificación :	0703217851
Nombres :	SANDY FANNY
Apellidos :	FERIGRA CALERO
Dirección :	CDLA. ALCIDES PESANTEZ MZ 14 VILLA 9
Teléfono :	072939887
Celular :	0980815959
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	DIVORCIADO
Area de Estudio :	COMUNICACION PERIODISTICA
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1976-06-02

Distribución Psicodinámica

GERENTE DE ZONA MACHALA 16

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESAROLLAR 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:

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 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

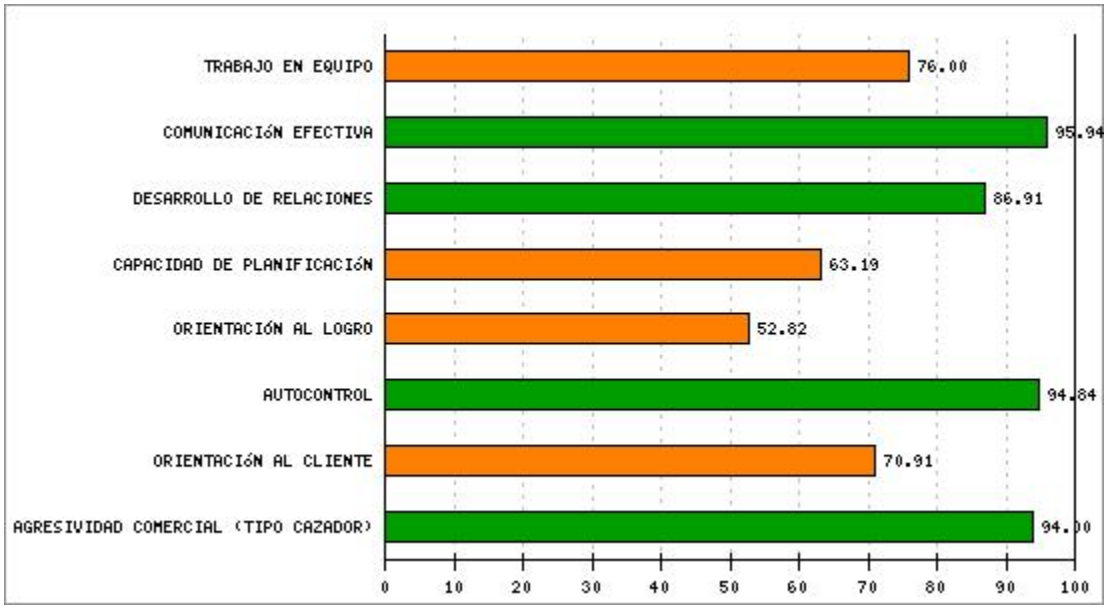
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	4.96	8.50
2	RELACIONES INTERPERSONALES	6.60	8.00
3	FACTOR EMOCIONAL	7.59	8.00
4	PERSUASIóN	7.52	8.00

Análisis por Competencia

GERENTE DE ZONA MACHALA 16

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	TRABAJO EN EQUIPO	6.08	8.00	76.00%
2	COMUNICACIóN EFECTIVA	7.68	8.00	95.94%
3	DESARROLLO DE RELACIONES	6.95	8.00	86.91%
4	CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN	5.69	9.00	63.19%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.23	8.00	52.82%
6	AUTOCONTROL	7.59	8.00	94.84%
7	ORIENTACIóN AL CLIENTE	5.67	8.00	70.91%
8	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	7.52	8.00	94.00%



Interpretación de Competencias

GERENTE DE ZONA MACHALA 16

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.08 **Porcentaje:** 76.00%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.68 **Porcentaje:** 95.94%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.95 **Porcentaje:** 86.91%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.69 **Porcentaje:** 63.19%

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 desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.23 **Porcentaje:** 52.82%

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.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.59 **Porcentaje:** 94.84%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.67 **Porcentaje:** 70.91%

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.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.52 **Porcentaje:** 94.00%

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

Nivel muy desarrollado

El evaluado tiene un comportamiento que puede traducirse en "malicia" y tacto para identificar aquellas señales de compra en los clientes potenciales, hace argumentaciones inteligentes, logra captar la atención de su interlocutor, define con exactitud si el cliente firmará ya el contrato, o en que fecha se va a hacer. Hace cierres parciales y solicita los documentos necesarios para la venta.