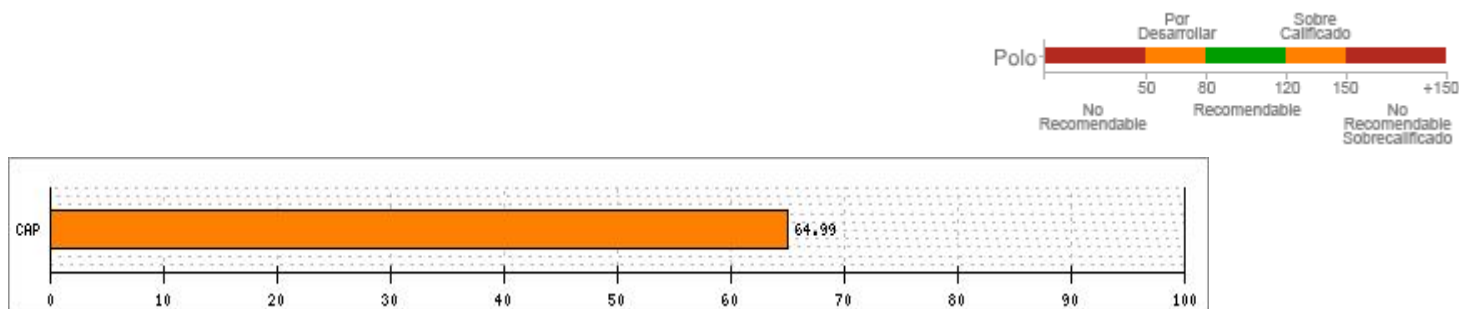


CI ASISTENTE DE INFORMACIÓN COMERCIAL JUNIO 2015
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	25673753
Nombres :	CELINDA CONSUELO
Apellidos :	MOISELA HUAPAYA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

CI ASISTENTE DE INFORMACIÓN COMERCIAL JUNIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **EN DESARROLLO** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de 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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

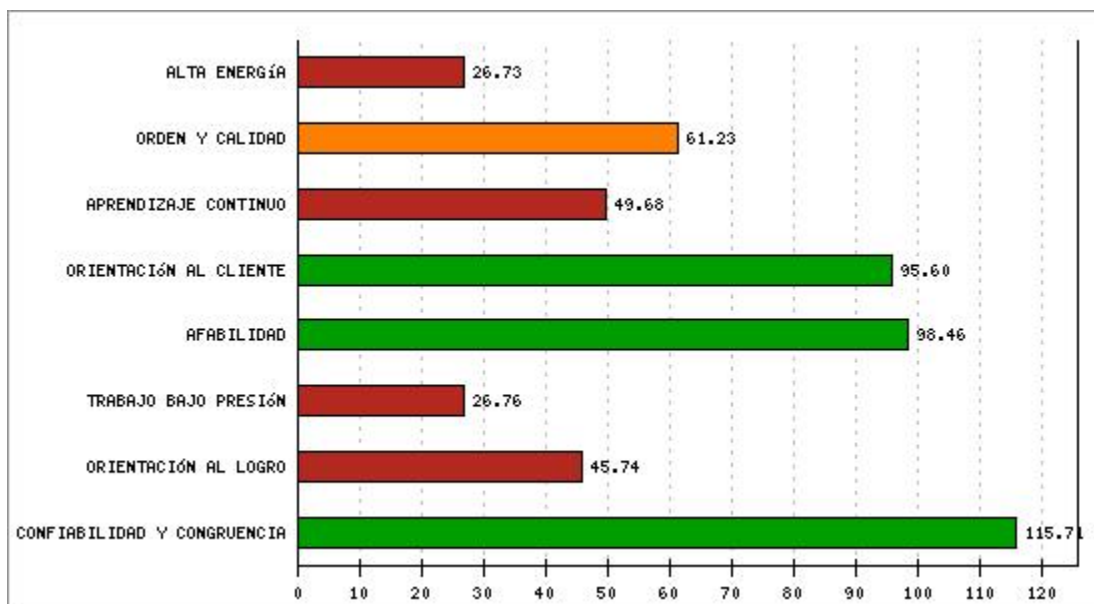
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	1.60	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.29	7.00
3	COGNITIVAS	2.98	6.00
4	COMERCIALES	7.65	8.00
5	EMOCIONALES	4.52	7.50
6	LIDERAZGO	3.20	7.00
7	VALORES	8.10	7.00

CI ASISTENTE DE INFORMACIÓN COMERCIAL JUNIO 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	1.60	6.00	26.73%
2	ORDEN Y CALIDAD	4.29	7.00	61.23%
3	APRENDIZAJE CONTINUO	2.98	6.00	49.68%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.65	8.00	95.60%
5	AFABILIDAD	6.89	7.00	98.46%
6	TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.14	8.00	26.76%
7	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.20	7.00	45.74%
8	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	8.10	7.00	115.71%



CI ASISTENTE DE INFORMACIÓN COMERCIAL JUNIO 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.60 **Porcentaje:** 26.73%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra una personalidad solitaria o reservada. Disfruta de sus momentos a solas y de realizar actividades de manera individual. No tiene una actividad social alta. Parecería que le gusta pasar desapercibido, es callado y poco involucrado en las actividades del mundo social. Su falta de interés sobre el interactuar con otros no debe confundirse con timidez o depresión. Simplemente son personas que necesitan menos estimulación del mundo externo, y más tiempo a solas. Pueden ser activos y enérgicos, sólo que no en el ámbito social.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.29 **Porcentaje:** 61.23%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.98 **Porcentaje:** 49.68%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, utilizando todo el potencial de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades. Tiene actitud de búsqueda aunque le falta ejecutarla.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.65 **Porcentaje:** 95.60%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es una persona que se esfuerza por atender al cliente y entregar ese valor agregado a través de una buena atención, se considera a sí mismo como una persona apta para tratar con clientes por su amabilidad. Su capacidad de servir incluye también a los clientes internos. El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad; además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

AFABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.89 **Porcentaje:** 98.46%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. La afabilidad puede asociarse a la amabilidad, la cortesía y la cordialidad.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.14 **Porcentaje:** 26.76%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.20 **Porcentaje:** 45.74%

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.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.10 **Porcentaje:** 115.71%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. Al evaluado le gusta regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser sumamente organizado.
