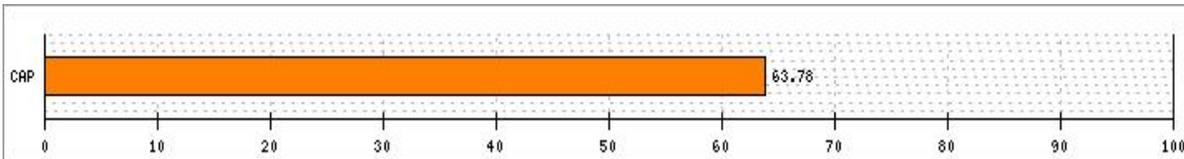


SUPERVISOR DE FIDELIZACION 2015

No. Identificación :	10718095
Nombres :	IVAN EDUARDO
Apellidos :	NAVARRO GUEVARA
Dirección :	JR. CUTERVO 1818 DPTO P401 CONDOMINIO LOMAS DE TINGO MARIA
Teléfono :	4256169
Celular :	999880424
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1977-01-30



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.

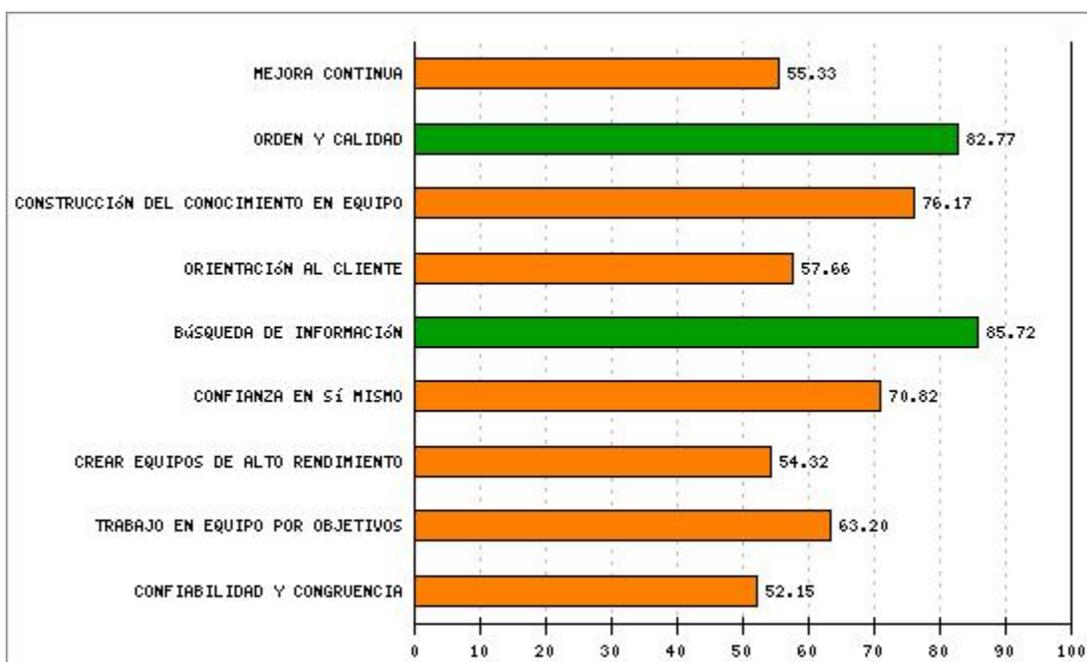
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.43	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.79	7.00
3	COGNITIVAS	5.33	7.00
4	COMERCIALES	4.04	7.00
5	COMUNICACIONALES	5.14	6.00

6	EMOCIONALES	5.67	8.00
7	LIDERAZGO	4.35	8.00
8	RELACIONALES	5.06	8.00
9	VALORES	4.17	8.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 MEJORA CONTINUA	4.43	8.00	55.33%
2 ORDEN Y CALIDAD	5.79	7.00	82.77%
3 CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EQUIPO	5.33	7.00	76.17%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.04	7.00	57.66%
5 BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	5.14	6.00	85.72%
6 CONFIANZA EN SÍ MISMO	5.67	8.00	70.82%
7 CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	4.35	8.00	54.32%
8 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	5.06	8.00	63.20%
9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	4.17	8.00	52.15%



SUPERVISOR DE FIDELIZACION 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.43 **Porcentaje:** 55.33%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización y calidad.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se preocupa por cumplir sus responsabilidades, conoce lo suficiente sobre su área o especialidad.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.79 **Porcentaje:** 82.77%

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 desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 76.17%

Hace referencia a las capacidades individuales de las personas, que trabajan en equipo para construir, compartir y obtener beneficios del conocimiento.

Nivel desarrollado.-

El evaluado propone y organiza eventos que generen conocimiento al interior de la empresa por ejemplo: debates, mesas redondas, panel de expertos o simplemente conversatorios para intercambiar conocimientos y construir nuevos. Es el primero en compartir sus conocimientos y canalizarlos de manera adecuada para que lleguen a todos los niveles. Tiene una clara concepción de un equipo de trabajo productivo.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 57.66%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.14 **Porcentaje:** 85.72%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

Nivel desarrollado.-

El evaluado planifica el o los procesos de investigación, siendo creativo en los mecanismos para recaudar información o aplicando las técnicas más comunes de las fuentes disponibles como: internet, textos, revistas, periódicos, datos estadísticos o personas expertas.

CONFIANZA EN SÍ MISMO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.67 **Porcentaje:** 70.82%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claros sus puntos de vista y su forma de actuar, es una persona que no manifiesta temores y puede decir sus desacuerdos con firmeza incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades.

CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.35 **Porcentaje:** 54.32%

Hace referencia al nacimiento de nuevas formas organizativas para que los profesionales puedan trabajar con un alto grado de autoridad en relación a sí mismos y su equipo.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se propone y alcanza objetivos desafiantes que den un valor agregado a la organización, formando equipos en continuo aprendizaje.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.06 **Porcentaje:** 63.20%

Es la habilidad para movilizar los equipos positivos y el entusiasmo de los miembros de un equipo, para alcanzar un objetivo común.

Nivel desarrollado.-

El evaluado relaciona las potencialidades de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Informa de los objetivos al equipo y logra integrar las competencias relevantes de cada uno hacia las metas comunes. Es un buen líder puesto que conoce y defiende la causa de sus colaboradores.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.17 **Porcentaje:** 52.15%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y lo cumple.
