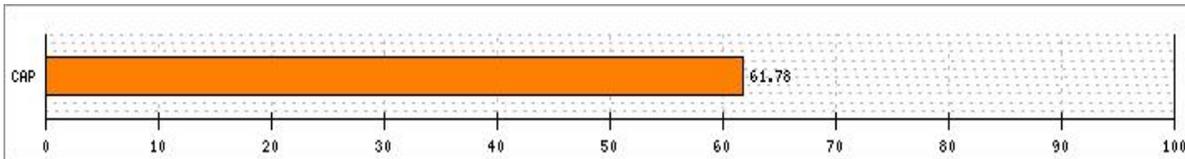


|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| No. Identificación :  | 41423451           |
| Nombres :             | FELIPE             |
| Apellidos :           | PRETEL GALLARDO    |
| Dirección :           | ODONOVAN N° 109    |
| Teléfono :            | 044-31217          |
| Celular :             | 952297273          |
| Género :              | MASCULINO          |
| Estado Civil :        | SOLTERO            |
| Area de Estudio :     | CIENCIAS POLÍTICAS |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO      |
| Fecha de Nacimiento : | 1982-06-19         |



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.

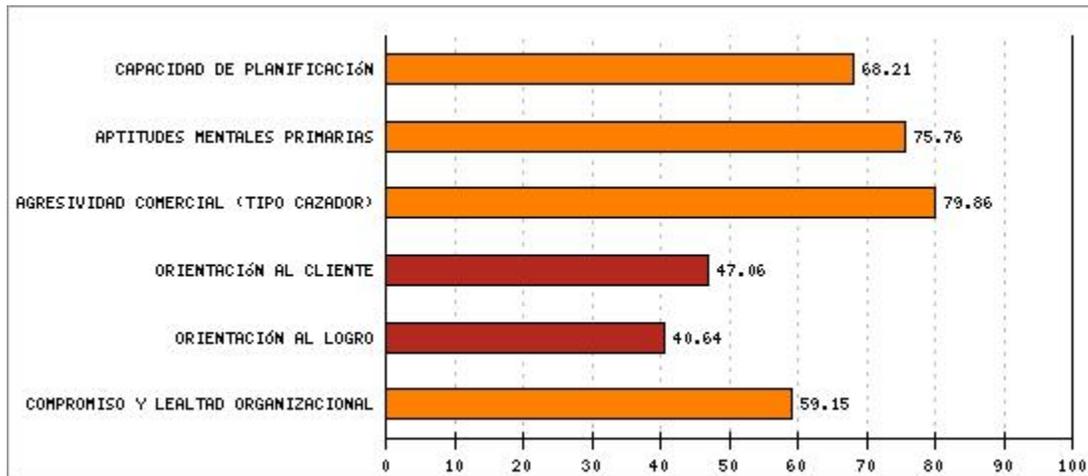
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 4.77           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS      | 6.06           | 8.00            |
| 3 | COMERCIALES     | 4.44           | 7.00            |
| 4 | LIDERAZGO       | 3.66           | 9.00            |



### GESTOR DE COBRANZA CHOCOPE - SETIEMBRE 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                            | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN           | 4.77           | 7.00            | 68.21%         |
| 2 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS         | 6.06           | 8.00            | 75.76%         |
| 3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 5.59           | 7.00            | 79.86%         |
| 4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE               | 3.29           | 7.00            | 47.06%         |
| 5 ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 3.66           | 9.00            | 40.64%         |
| 6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL  | 4.73           | 8.00            | 59.15%         |



#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.77 **Porcentaje:** 68.21%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 75.76%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para aprendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.59 **Porcentaje:** 79.86%

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

##### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes solo por visitarlos, sino para vender su producto. Muy 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 nunca se "blanquea" con sus resultados. No pasa ningún día sin hacer alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.29 **Porcentaje:** 47.06%

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.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.66 **Porcentaje:** 40.64%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.73 **Porcentaje:** 59.15%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

### **Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

---

