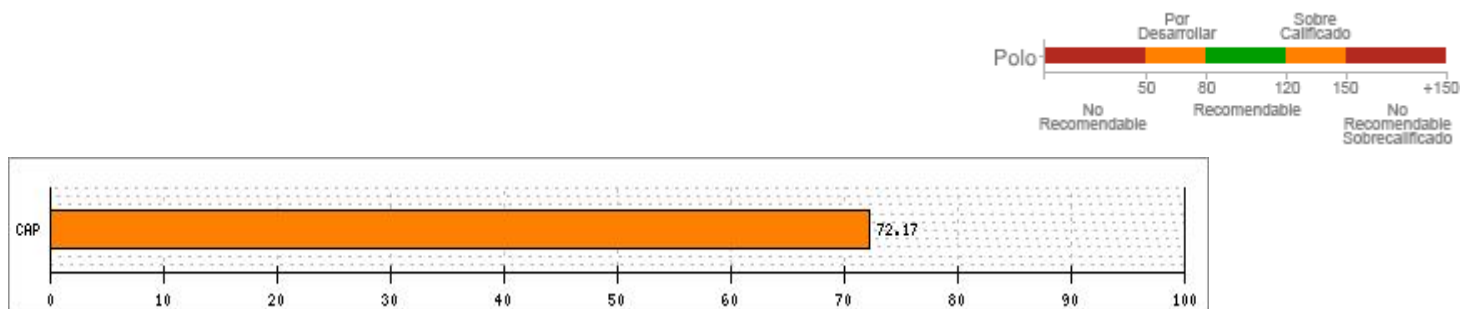


CI COORDINADOR DE SERVICIOS TELEFÓNICOS - OCTUBRE 2015
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	40268463
Nombres :	JONATHAN STIWAR
Apellidos :	PIMENTEL GONZALES
Dirección :	PLAZA DE LA VOLUMETRIA 165 DPTO.403 CONJ HAB. DAMMERT MUELLE-SURQUILLO
Teléfono :	4215816
Celular :	986523267
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	COMPUTACIÓN / INFORMÁTICA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1979-05-02

CI COORDINADOR DE SERVICIOS TELEFÓNICOS - OCTUBRE 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- 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.

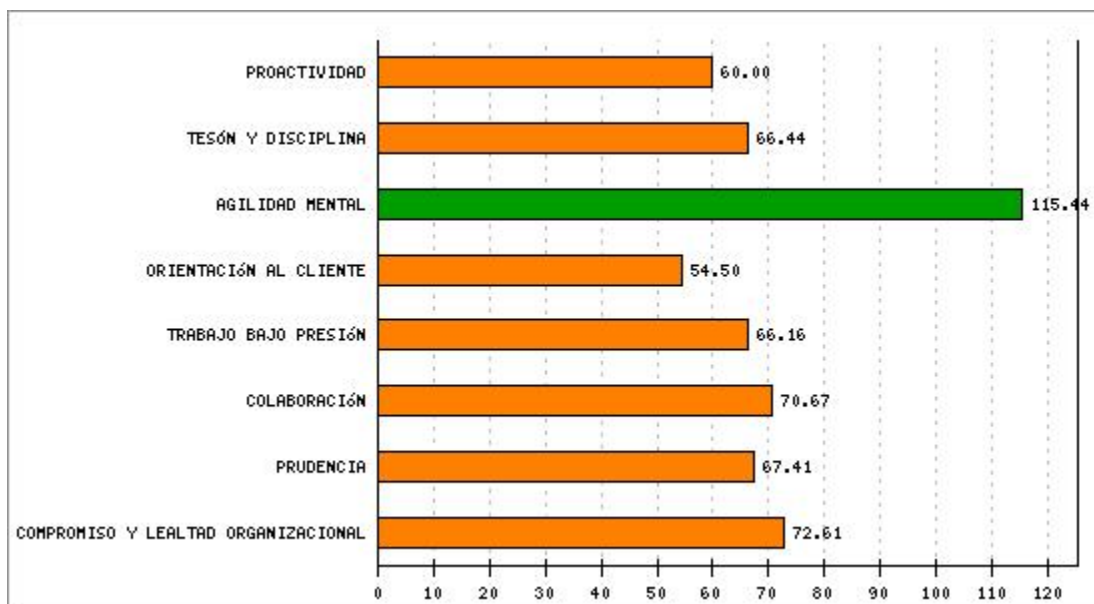
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.43	7.00
2	COGNITIVAS	8.08	7.00
3	COMERCIALES	4.36	8.00
4	EMOCIONALES	3.97	6.00
5	RELACIONALES	4.50	6.50

6 VALORES	3.63	5.00
-----------	------	------

CI COORDINADOR DE SERVICIOS TELEFÓNICOS - OCTUBRE 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PROACTIVIDAD	4.20	7.00	60.00%
2	TESÓN Y DISCIPLINA	4.65	7.00	66.44%
3	AGILIDAD MENTAL	8.08	7.00	115.44%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.36	8.00	54.50%
5	TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.97	6.00	66.16%
6	COLABORACIÓN	4.95	7.00	70.67%
7	PRUDENCIA	4.04	6.00	67.41%
8	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.63	5.00	72.61%



PROACTIVIDAD**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.20 Porcentaje: 60.00%**

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

TESÓN Y DISCIPLINA**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.65 Porcentaje: 66.44%**

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es una persona preocupada frente a las diferentes situaciones de la vida. Puede ser alguien desorganizado con su tiempo pero cumple con las actividades del día a día. Es alguien que prefiere actuar de manera espontánea en vez de tener todo planificado con anterioridad. No le molesta los cambios repentinos y se toma la vida con calma.

AGILIDAD MENTAL**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 8.08 Porcentaje: 115.44%**

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un nivel muy desarrollado de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.36 Porcentaje: 54.50%**

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.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.97 **Porcentaje:** 66.16%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.95 **Porcentaje:** 70.67%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado está consciente de la necesidad de que cada integrante del equipo colabore para cumplir con los objetivos y motiva a que así lo hagan, procura ser un apoyo para el grupo.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 67.41%

Nivel Bajo: El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.63 **Porcentaje:** 72.61%

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.
