

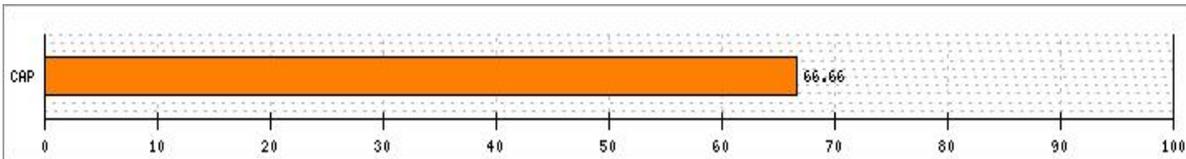
Datos Personales

JEFE DE VENTAS

No. Identificación :	0909158214
Nombres :	FRANCISCO RAFAEL
Apellidos :	COELLO BOCCA
Dirección :	AV. J. V. TRUJILLO 1104
Teléfono :	042440595
Celular :	0996485944
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1975-08-17

Distribución Psicodinámica

JEFE DE VENTAS 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.

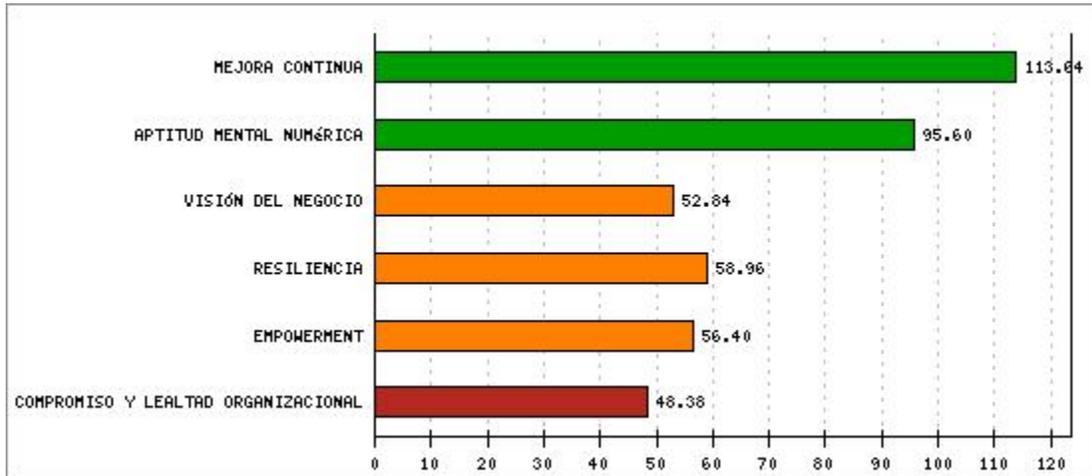
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	9.09	8.00
2	COGNITIVAS	7.65	8.00
3	COMERCIALES	4.76	9.00
4	EMOCIONALES	5.31	9.00
5	LIDERAZGO	5.08	9.00

Análisis por Competencia

JEFE DE VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 MEJORA CONTINUA	9.09	8.00	113.64%
2 APTITUD MENTAL NUMÉRICA	7.65	8.00	95.60%
3 VISIÓN DEL NEGOCIO	4.76	9.00	52.84%
4 RESILIENCIA	5.31	9.00	58.96%
5 EMPOWERMENT	5.08	9.00	56.40%
6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.35	9.00	48.38%



Interpretación de Competencias

JEFE DE VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 113.64%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel en cuanto a la calidad en el trabajo que realiza. Se esmera constantemente por mejorar la efectividad de las tareas asignadas a su cargo. Está actualizado en los conocimientos referentes a su área o especialidad. Se interesa por involucrarse en la solución de situaciones o casos complejos.

APTITUD MENTAL NUMÉRICA

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

Resuelve con acierto y rapidez problemas cuantitativos. Incluye el razonamiento numérico.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una gran capacidad de razonamiento numérico, su pensamiento es lógico-analítico, lo cual indica que puede resolver problemas numéricos, este nivel es apropiado para personas del área financiera. Es rápido y preciso en sus cálculos matemáticos.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 52.84%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

RESILIENCIA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.31 **Porcentaje:** 58.96%

Es la capacidad para afrontar la adversidad y salir fortalecido de ella.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene una clara visión de los negocios, conoce bien el mercado y el contexto tanto dentro como fuera de la organización lo cual es útil al momento de afrontar dificultades, traza metas claras y utiliza bien los recursos al momento de posicionar a su empresa.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.08 **Porcentaje:** 56.40%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel desarrollado.-

El evaluado establece objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y rentabilidad de la organización.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.35 **Porcentaje:** 48.38%

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.
