Datos Personales

CE DISEñADOR EXPERTO VOLANTE (NOV. 2015)

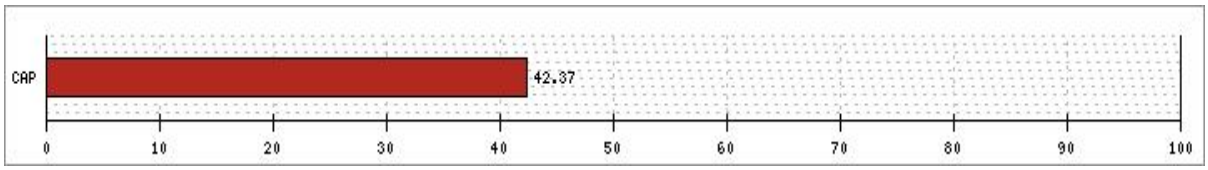
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	45232234
Nombres :	LOURDES MELISSA
Apellidos :	GONZALES CAMPUSANO
Dirección :	CALLE EL CAARMEN 1385 - VILLA MARIA DEL TRIUNFO
Teléfono :	4961065
Celular :	948472010
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ARQUITECTURA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1988-07-21

Distribución Psicodinámica

CE DISEñADOR EXPERTO VOLANTE (NOV. 2015)

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablementeno no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE para:

a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección

b) Su reubicaciòn si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no ser competente** 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.
- Desempeñar 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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

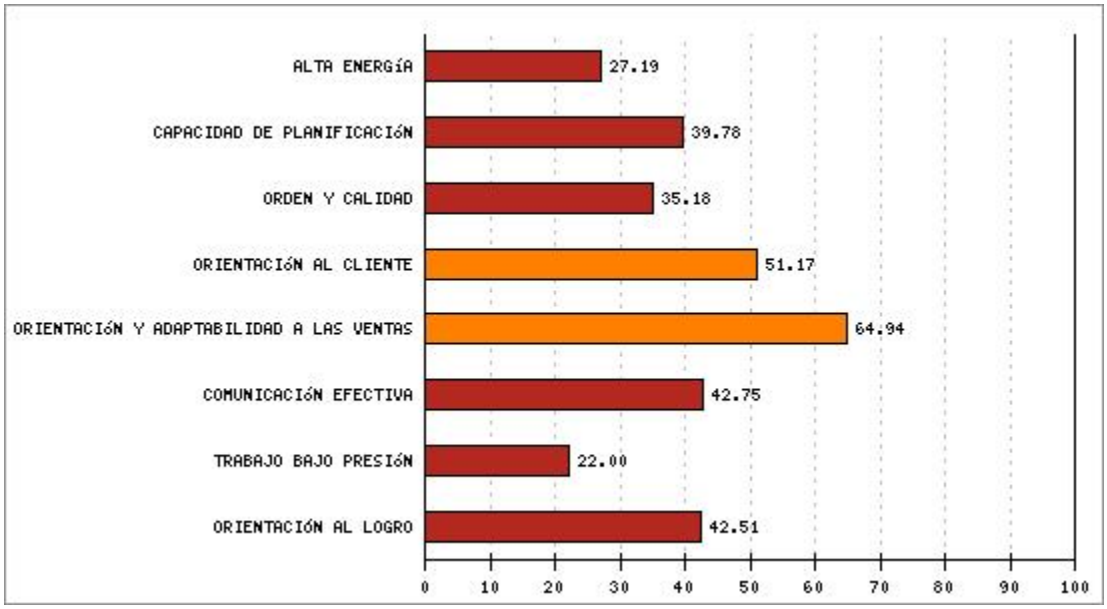
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	1.63	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	2.45	6.50
3	COMERCIALES	4.06	7.00
4	COMUNICACIONALES	2.14	5.00
5	EMOCIONALES	1.32	6.00
6	LIDERAZGO	2.98	7.00

Análisis por Competencia

CE DISEñADOR EXPERTO VOLANTE (NOV. 2015)

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGíA	1.63	6.00	27.19%
2	CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN	2.78	7.00	39.78%
3	ORDEN Y CALIDAD	2.11	6.00	35.18%
4	ORIENTACIóN AL CLIENTE	3.58	7.00	51.17%
5	ORIENTACIóN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	4.55	7.00	64.94%
6	COMUNICACIóN EFECTIVA	2.14	5.00	42.75%
7	TRABAJO BAJO PRESIóN	1.32	6.00	22.00%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.98	7.00	42.51%



Interpretación de Competencias

CE DISEñADOR EXPERTO VOLANTE (NOV. 2015)

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGíA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.63 **Porcentaje:** 27.19%

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.-

Aparentemente es alguien retraído y con poca energía para dedicar al trabajo. Probablemente tiene una personalidad solitaria o reservada. Prefiere las actividades individuales, pasa desapercibido. Difícilmente soportaría largas jornadas de trabajo.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.78 **Porcentaje:** 39.78%

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.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.11 **Porcentaje:** 35.18%

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 poco desarrollado.-

Parece no preocuparse por conocer las normas y procesos requeridos para su trabajo o área, y por lo tanto pocas veces los cumple con el orden y calidad deseado. Suele no hacer un seguimiento ni ir más allá de lo asignado. Esta persona suele ser impuntual y desorganizada en su trabajo. Sin embargo, esto no quiere decir que no sea efectiva.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.58 **Porcentaje:** 51.17%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

ORIENTACIóN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 64.94%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

ORIENTACIÓN AL SERVICIO AL CLIENTE (FARMER)

El evaluado mostró que tiene cierta capacidad intuitiva para persuadir a clientes, pero que quizá no sea lo más característico de su perfil. Si su trabajo consiste en ventas, lo más probable es que lo haga a través del servicio, incluso podría ser exitoso en su tipo de acción.

Es paciente y puede persistir para obtener resultados. Por esta razón puede estar orientado hacia la venta consultiva o ser el tipo de vendedor “agricultor” (farmer).

Busca aumentar la fidelidad de sus clientes mediante su constante presencia y disponibilidad. Prefiere mantener relaciones a largo plazo y dar seguimiento a los clientes. Su paciencia y autocontrol le permiten permanecer estable ante negativas, quejas, recriminaciones, demoras o cambios de planes en el último momento.

Es importante, sin embargo, asegurarse de que tenga el conocimiento necesario de los productos o servicios que está comercializando. Una buena base de conocimientos será fundamental en esta posición. Es más, su perfil lo muestra algo reservado, razón por la cual no será la persona idónea para hacer prospección o impulsar un cierre inmediato de la venta.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 2.14 **Porcentaje:** 42.75%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

TRABAJO BAJO PRESIóN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.32 **Porcentaje:** 22.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

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:** 2.98 **Porcentaje:** 42.51%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.