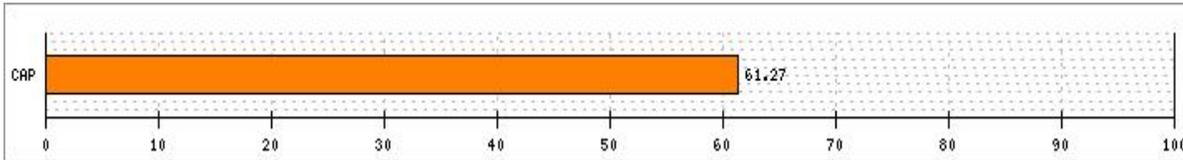


### CE - JEFE DE LÍNEA (DIC. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |  |
|-----------------------|--|
| No. Identificación :  | 45112587   |
| Nombres :             | JOSE ALBERTO   |
| Apellidos :           | CUNEO ASENCIOS   |
| Dirección :           | JR. PRECIADOS 672 DPTO 201, RESIDENCIAL HIGUERETA, SANTIAGO DE SURCO |
| Teléfono :            | 012684745  |
| Celular :             | 977649739  |
| Género :              | MASCULINO  |
| Estado Civil :        | SOLTERO  |
| Area de Estudio :     | MARKETING / COMERCIALIZACIÓN   |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO  |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-05-09   |





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:

- 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 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.

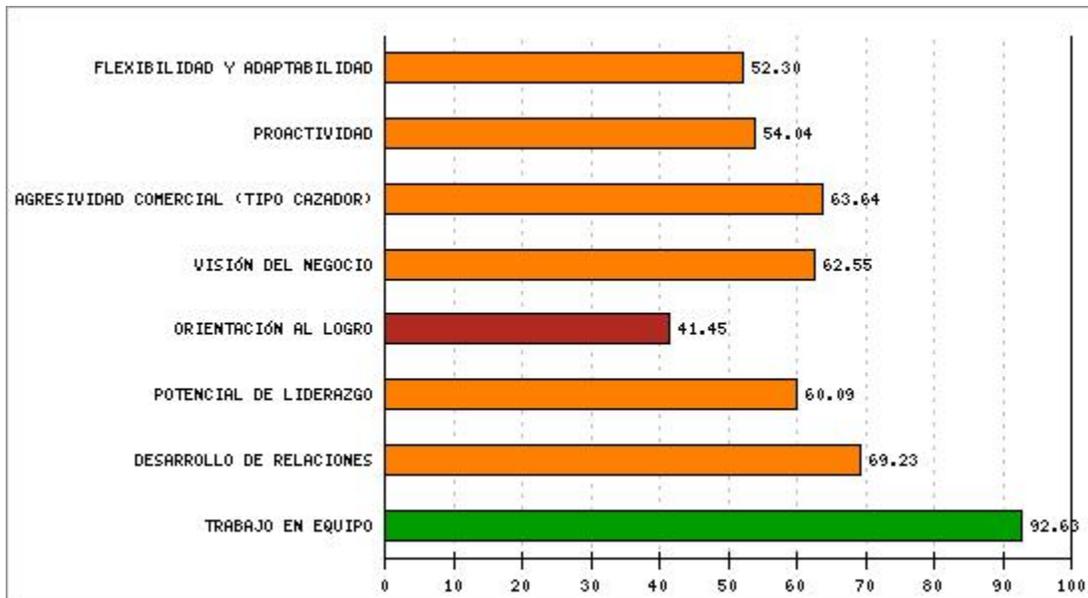
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 3.98           | 7.50            |
| 2 | COMERCIALES   | 5.37           | 8.50            |
| 3 | LIDERAZGO     | 4.27           | 8.50            |
| 4 | RELACIONALES  | 4.74           | 6.00            |

### CE - JEFE DE LÍNEA (DIC. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD         | 4.18           | 8.00            | 52.30%         |
| 2 | PROACTIVIDAD                         | 3.78           | 7.00            | 54.04%         |
| 3 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 5.73           | 9.00            | 63.64%         |
| 4 | VISIÓN DEL NEGOCIO                   | 5.00           | 8.00            | 62.55%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 3.73           | 9.00            | 41.45%         |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 4.81           | 8.00            | 60.09%         |
| 7 | DESARROLLO DE RELACIONES             | 4.85           | 7.00            | 69.23%         |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 4.63           | 5.00            | 92.63%         |



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.18 **Porcentaje:** 52.30%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado acepta de buen modo las disposiciones de cambio, procura adaptarse y ser flexible, intenta crear herramientas que le apoyen en el cambio.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.78 **Porcentaje:** 54.04%

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.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.73 **Porcentaje:** 63.64%

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

##### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. 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 no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 62.55% --

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.73 **Porcentaje:** 41.45%

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.-

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.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 60.09%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 69.23%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 92.63%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga y toma en cuenta la opinión de los demás, aunque le cueste hacerlo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren. Sin embargo, su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

---

