# Datos Personales

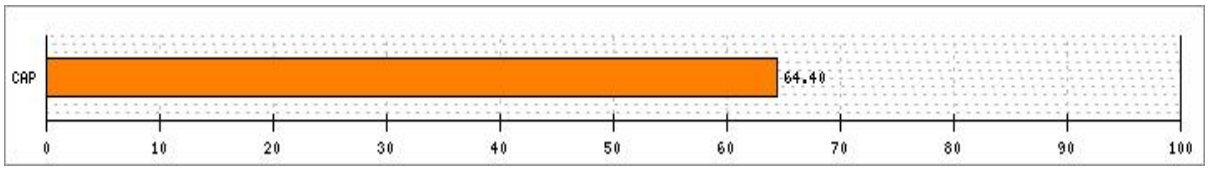
## MATIZADORES - DICIEMBRE 2015

| | |
|---|---|
| No. Identificación : | 72241935 |
| Nombres : | KEIKO CARLOS |
| Apellidos : | PANAIFO ARAUJO |
| Dirección : | JR.LOS HUANCHOS 680 -ZARATE SJL |
| Teléfono : | |
| Celular : | 940420141 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad : | TECNICO |
| Fecha de Nacimiento : | 1992-09-12 |

# Distribución Psicodinámica

## MATIZADORES - DICIEMBRE 2015

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO




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 reubicaciòn 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

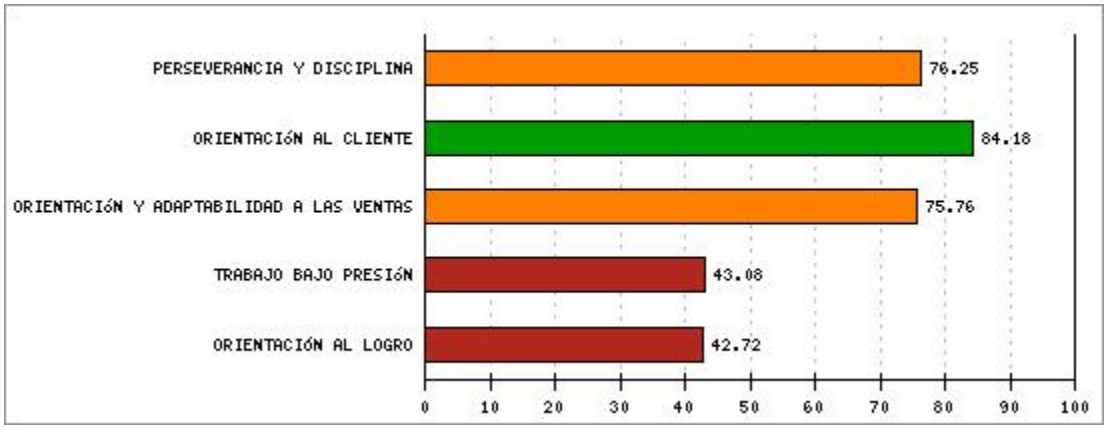
| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---|---|---|
| 1 | ACTITUDINALES | 4.58 | 6.00 |
| 2 | COMERCIALES | 4.80 | 6.00 |
| 3 | EMOCIONALES | 3.02 | 7.00 |
| 4 | LIDERAZGO | 2.99 | 7.00 |

# Análisis por Competencia

## MATIZADORES - DICIEMBRE 2015

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA | 4.58 | 6.00 | 76.25% |
| 2 | ORIENTACIóN AL CLIENTE | 5.05 | 6.00 | 84.18% |
| 3 | ORIENTACIóN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS | 4.55 | 6.00 | 75.76% |
| 4 | TRABAJO BAJO PRESIóN | 3.02 | 7.00 | 43.08% |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO | 2.99 | 7.00 | 42.72% |



# Interpretación de Competencias

## MATIZADORES - DICIEMBRE 2015

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

## PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.58 **Porcentaje:** 76.25%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

**Nivel en desarrollo.-**

Puede trabajar con perseverancia y disciplina, y no duda en pedir ayuda si es necesario para lograr su propósito. Sin embargo, muestra algo de impaciencia frente a situaciones difíciles y en ocasiones, se desespera en trabajos de largo plazo.

## ORIENTACIóN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 84.18%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

## ORIENTACIóN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 75.76%

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.

## TRABAJO BAJO PRESIóN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.02 **Porcentaje:** 43.08%

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.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.99 **Porcentaje:** 42.72%

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.