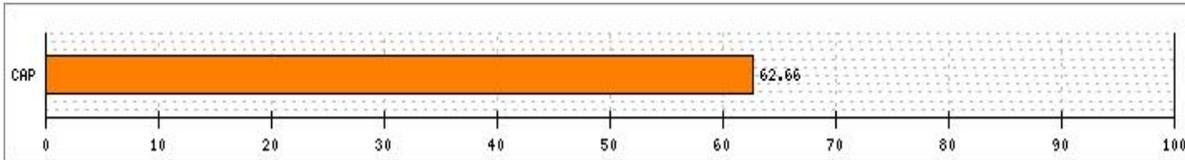


Distribución Psicodinámica

JEFE DE VENTA 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:

- 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.

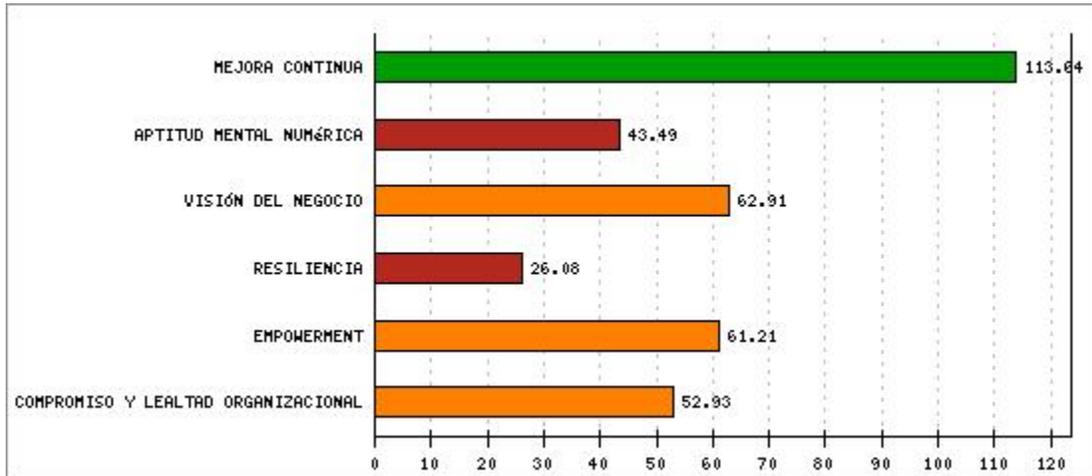
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	9.09	8.00
2	COGNITIVAS	3.48	8.00
3	COMERCIALES	5.66	9.00
4	EMOCIONALES	2.35	9.00
5	LIDERAZGO	5.51	9.00
6	VALORES	4.76	9.00

Análisis por Competencia

JEFE DE VENTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 MEJORA CONTINUA	9.09	8.00	113.64%
2 APTITUD MENTAL NUMÉRICA	3.48	8.00	43.49%
3 VISIÓN DEL NEGOCIO	5.66	9.00	62.91%
4 RESILIENCIA	2.35	9.00	26.08%
5 EMPOWERMENT	5.51	9.00	61.21%
6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.76	9.00	52.93%



Interpretación de Competencias

JEFE DE VENTA 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, calidad y cambio para obtener mejores resultados

Nivel muy desarrollado.-

Evidencia 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:** 3.48 **Porcentaje:** 43.49%

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

Nivel en desarrollo.-

Podría tener cierta dificultad para resolver problemas numéricos y para identificar datos cuantitativos. Es posible que se demore más tiempo que la media poblacional en dar soluciones.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.66 **Porcentaje:** 62.91%

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

Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

RESILIENCIA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 2.35 **Porcentaje:** 26.08%

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

Nivel poco desarrollado.-

Se le dificulta superar obstáculos y cae en la ansiedad o desesperación. Luego de una situación complicada puede sentirse abatido y poco dispuesto a seguir adelante. Depende del apoyo que le pueden dar otras personas.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.51 **Porcentaje:** 61.21%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel desarrollado.-

Se preocupa por establecer 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 bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 52.93%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.
