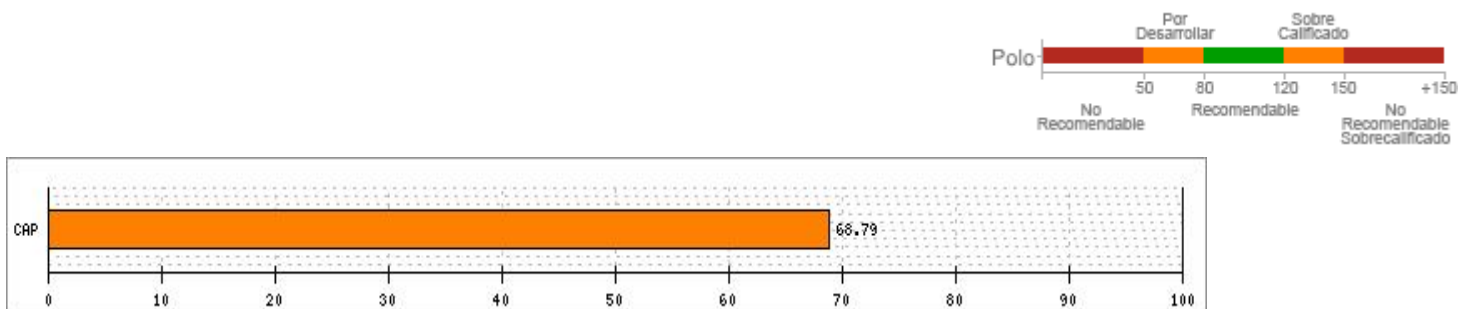


**CI - DISEÑADOR EXPERTO SODIMAC (FEB. 2016)**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                                                |
|-----------------------|------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 40851777                                       |
| Nombres :             | MILAGRO JULISA                                 |
| Apellidos :           | ÑAÑEZ RAMOS                                    |
| Dirección :           | JR. CAMAJARCA MZ.C 14 LOTE 14 BOCANEGRA CALLAO |
| Teléfono :            |                                                |
| Celular :             | 993178929                                      |
| Género :              | FEMENINO                                       |
| Estado Civil :        | CASADO                                         |
| Area de Estudio :     | SECRETARIADO                                   |
| Escolaridad :         | TECNICO                                        |
| Fecha de Nacimiento : | 1980-11-07                                     |

### CI - DISEÑADOR EXPERTO SODIMAC (FEB. 2016) 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

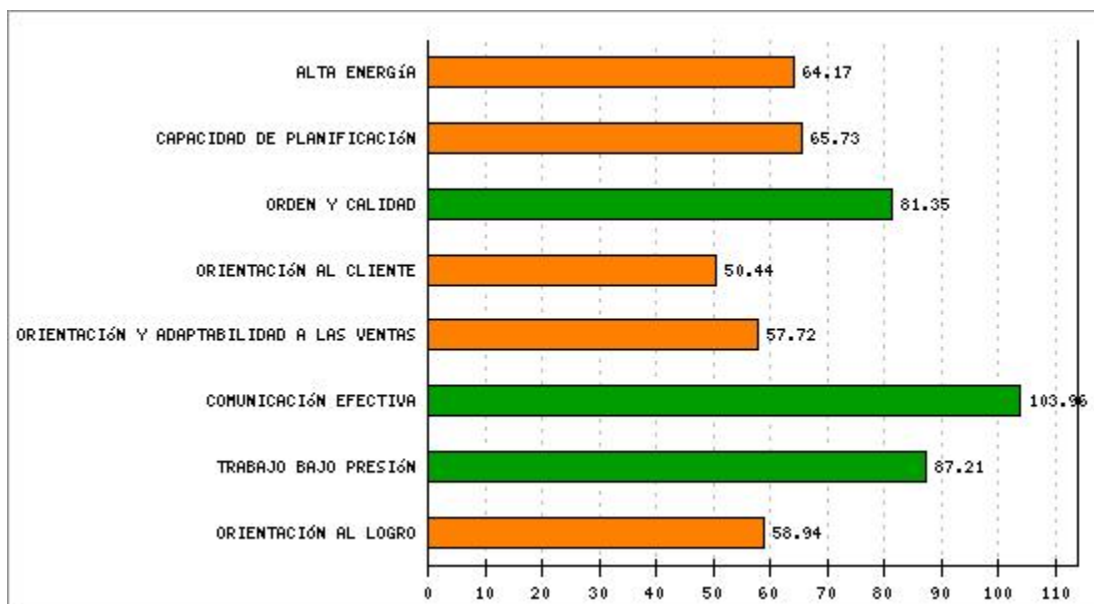
|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 3.85           | 6.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 4.74           | 6.50            |
| 3 | COMERCIALES      | 3.79           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 5.20           | 5.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 5.23           | 6.00            |



### CI - DISEÑADOR EXPERTO SODIMAC (FEB. 2016)

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                              | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA                             | 3.85           | 6.00            | 64.17%         |
| 2 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN               | 4.60           | 7.00            | 65.73%         |
| 3 | ORDEN Y CALIDAD                          | 4.88           | 6.00            | 81.35%         |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                   | 3.53           | 7.00            | 50.44%         |
| 5 | ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS | 4.04           | 7.00            | 57.72%         |
| 6 | COMUNICACIÓN EFECTIVA                    | 5.20           | 5.00            | 103.96%        |
| 7 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                     | 5.23           | 6.00            | 87.21%         |
| 8 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                     | 4.13           | 7.00            | 58.94%         |



### CI - DISEÑADOR EXPERTO SODIMAC (FEB. 2016)

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.85 **Porcentaje:** 64.17%

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 en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 65.73%

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:** 4.88 **Porcentaje:** 81.35%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.53 **Porcentaje:** 50.44%

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:** 4.04 **Porcentaje:** 57.72%

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:** 5.20 **Porcentaje:** 103.96%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

#### **Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

### **TRABAJO BAJO PRESIÓN**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 87.21%

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

#### **Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

### **ORIENTACIÓN AL LOGRO**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.13 **Porcentaje:** 58.94%

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.

---

