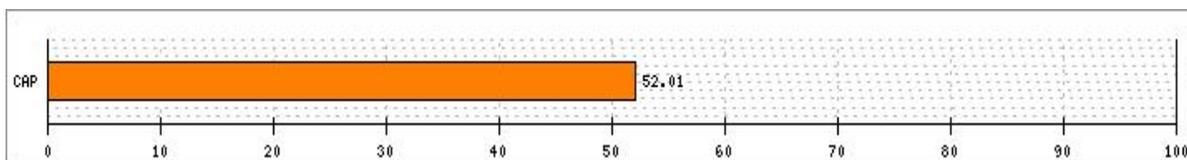


**CI JEFE DE AREA COMERCIAL CAJAMARCA MARZO 2016**

|                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| No. Identificación :  | 41183592                  |
| Nombres :             | EDWIN                     |
| Apellidos :           | ZUTA TOGAS                |
| Dirección :           | URB KAMA MZ H LOTE 11     |
| Teléfono :            | 5751664                   |
| Celular :             | 994724878                 |
| Género :              | MASCULINO                 |
| Estado Civil :        | CASADO                    |
| Area de Estudio :     | COMPUTACIÓN / INFORMÁTICA |
| Escolaridad :         | SECUNDARIA COMPLETA       |
| Fecha de Nacimiento : | 1981-11-05                |



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 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.

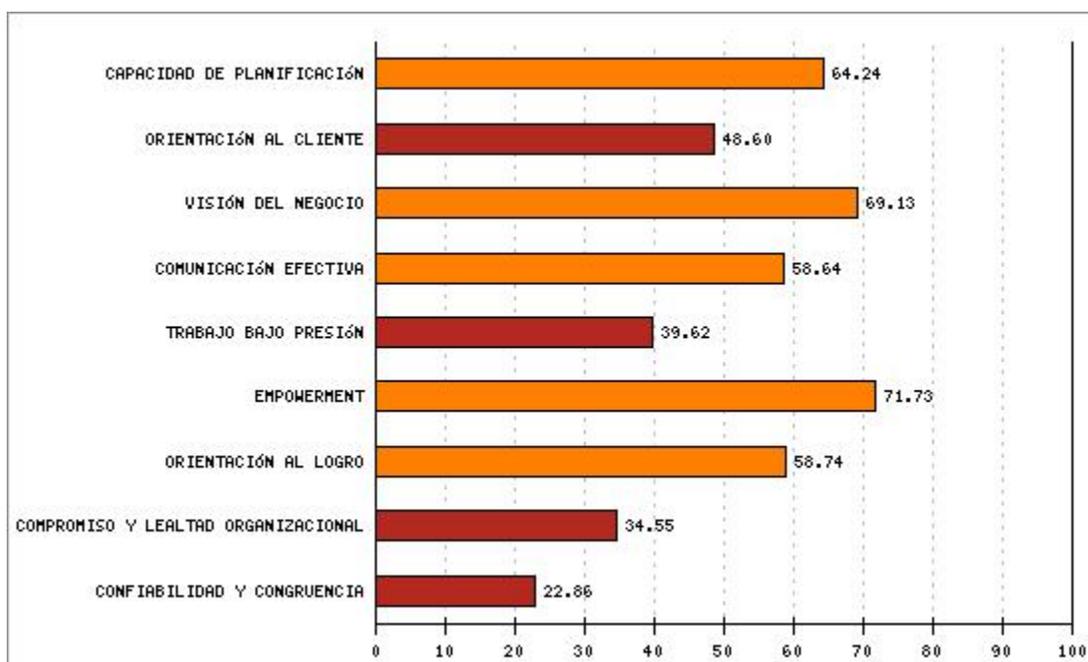
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 5.14           | 8.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 4.36           | 7.50            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 4.69           | 8.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 3.17           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 5.22           | 8.00            |



### CI JEFE DE AREA COMERCIAL CAJAMARCA MARZO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                           | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN          | 5.14           | 8.00            | 64.24%         |
| 2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 3.89           | 8.00            | 48.60%         |
| 3 VISIÓN DEL NEGOCIO                  | 4.84           | 7.00            | 69.13%         |
| 4 COMUNICACIÓN EFECTIVA               | 4.69           | 8.00            | 58.64%         |
| 5 TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 3.17           | 8.00            | 39.62%         |
| 6 EMPOWERMENT                         | 5.74           | 8.00            | 71.73%         |
| 7 ORIENTACIÓN AL LOGRO                | 4.70           | 8.00            | 58.74%         |
| 8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 2.42           | 7.00            | 34.55%         |
| 9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA         | 1.60           | 7.00            | 22.86%         |



#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.14 **Porcentaje:** 64.24%

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 desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.89 **Porcentaje:** 48.60%

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.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.84 **Porcentaje:** 69.13%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene un conocimiento superficial de como funciona la empresa y hacia donde se proyecta, sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro. Cumple con informarse de la situación actual, para relacionarla con la proyección futura. No siempre toma en cuenta tendencias de mercado o el cambio de requerimientos y necesidades de los clientes.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.69 **Porcentaje:** 58.64%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.17 **Porcentaje:** 39.62%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

#### EMPOWERMENT

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.74 **Porcentaje:** 71.73%

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.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 58.74%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.42 **Porcentaje:** 34.55%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.60 **Porcentaje:** 22.86%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco metódico y extraño.

---

