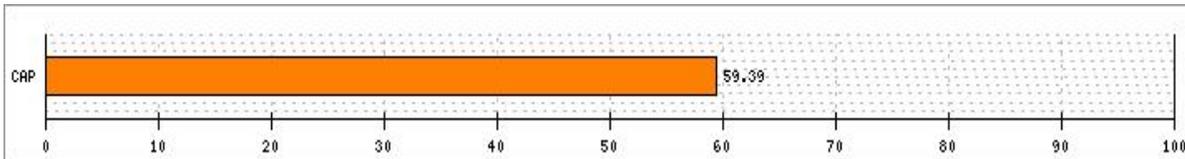


FUNCIONARIO MICROEMPRESA - AGENCIA ILO

No. Identificación :	44400411
Nombres :	LAURA PAMELA
Apellidos :	ROQUE CHIPANA
Dirección :	MIGUEL GRAU MZ. F LT. 4
Teléfono :	
Celular :	999667727
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1987-06-10

FUNCIONARIO MICROEMPRESA - AGENCIA ILO 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 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.

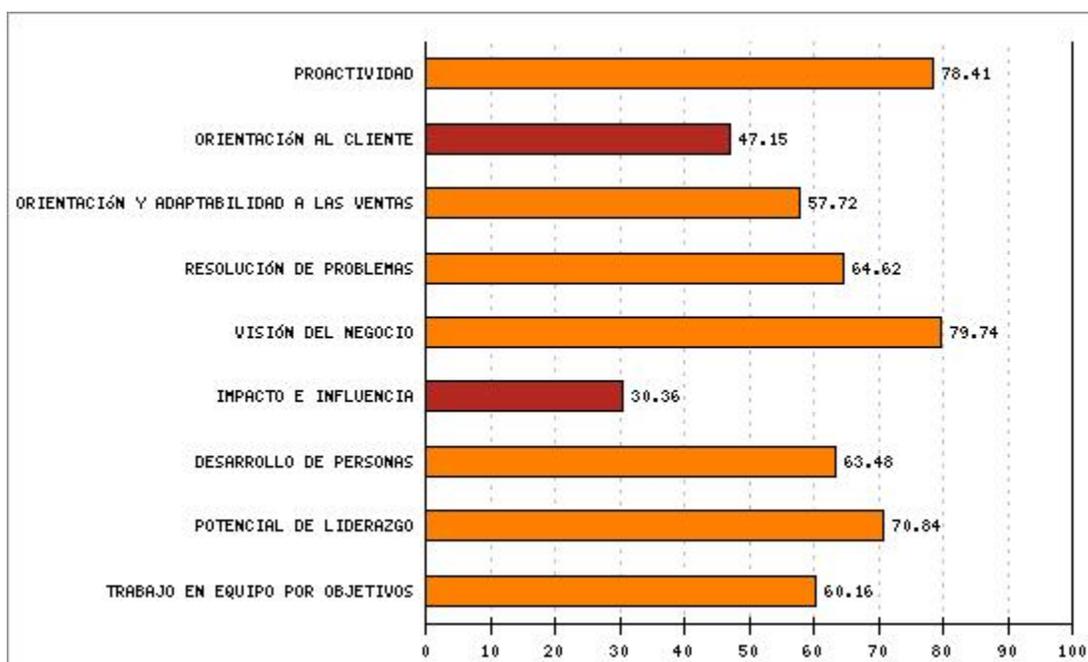
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.49	7.00
2	COMERCIALES	4.16	6.75
3	COMUNICACIONALES	2.13	7.00
4	LIDERAZGO	4.38	6.50

FUNCIONARIO MICROEMPRESA - AGENCIA ILO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	5.49	7.00	78.41%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.30	7.00	47.15%
3 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	4.04	7.00	57.72%
4 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.52	7.00	64.62%
5 VISIÓN DEL NEGOCIO	4.78	6.00	79.74%
6 IMPACTO E INFLUENCIA	2.13	7.00	30.36%
7 DESARROLLO DE PERSONAS	3.81	6.00	63.48%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.96	7.00	70.84%
9 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	4.21	7.00	60.16%



FUNCIONARIO MICROEMPRESA - AGENCIA ILO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.49 **Porcentaje:** 78.41%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Nivel desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.30 **Porcentaje:** 47.15%

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.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.52 **Porcentaje:** 64.62%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.78 **Porcentaje:** 79.74%

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.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.13 **Porcentaje:** 30.36%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado, muestra un bajo nivel de persuasión, su presencia y forma de hablar carecen de la capacidad de convencer a su interlocutor, es poco influyente sobre los demás.

DESARROLLO DE PERSONAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.81 **Porcentaje:** 63.48%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Está en la capacidad parcial de sugerir a los demás cómo hacer su trabajo, contestar sus inquietudes y orientarlos. Tal vez le hace falta generar mayor confianza en los demás y mostrar un interés más genuino.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.96 **Porcentaje:** 70.84%

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.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.21 **Porcentaje:** 60.16%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

Nivel en desarrollo.-

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.
