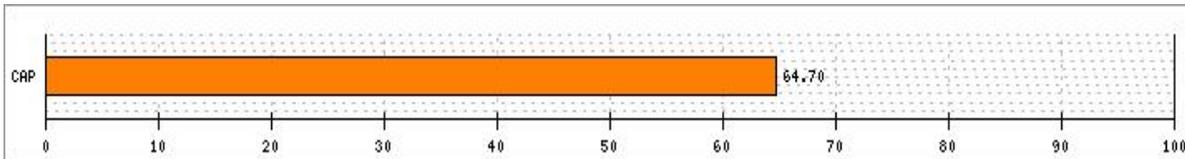


### JEFE DE VENTA TELEFÓNICA - SODIMAC 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	10286813
Nombres :	DANIEL EDUARDO
Apellidos :	MORENO FERNANDEZ
Dirección :	AV. SERGIO BERNALES 214 DPTO 103 BARRIO MEDICO SURQUILLO
Teléfono :	4316295
Celular :	996999934
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1976-12-17

### JEFE DE VENTA TELEFÓNICA - SODIMAC 2016 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	4.39	7.33
2 ADMINISTRATIVAS	5.67	8.00
3 COMERCIALES	5.25	8.00
4 COMUNICACIONALES	6.49	9.00
5 EMOCIONALES	5.82	9.00

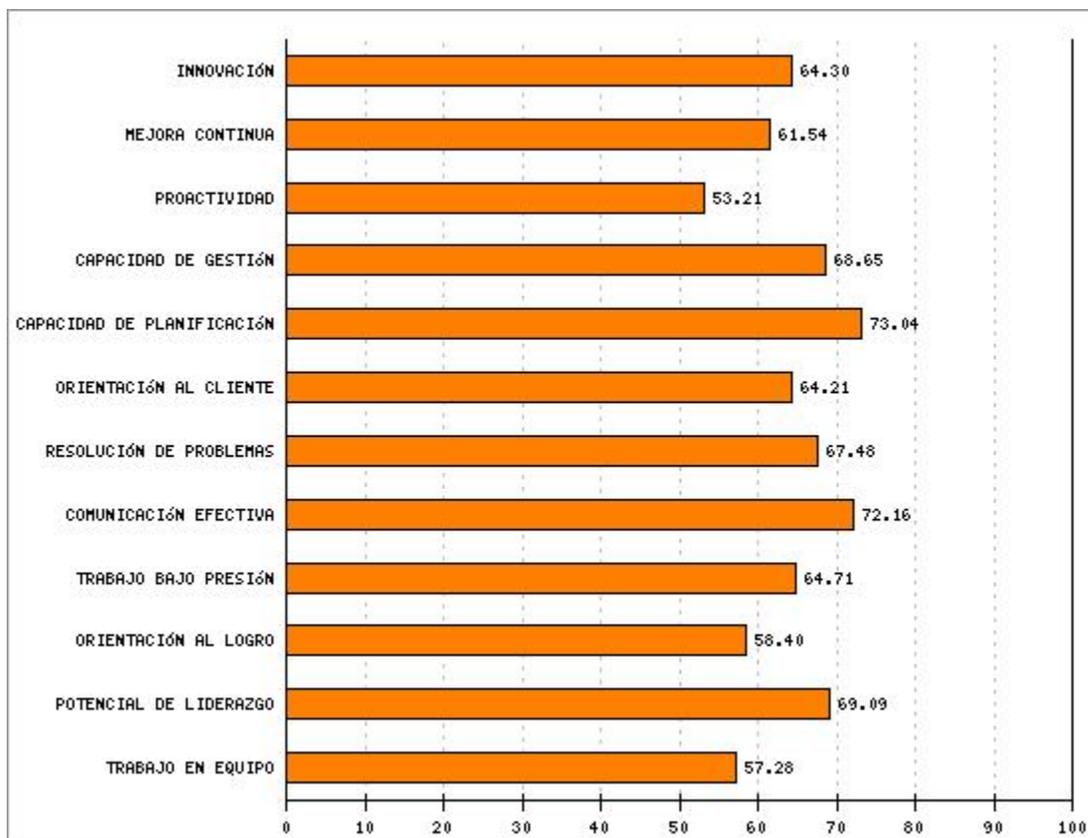
---

6 LIDERAZGO	5.45	8.50
7 RELACIONALES	5.16	9.00

---

### JEFE DE VENTA TELEFÓNICA - SODIMAC 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	5.14	8.00	64.30%
2 MEJORA CONTINUA	4.31	7.00	61.54%
3 PROACTIVIDAD	3.72	7.00	53.21%
4 CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.49	8.00	68.65%
5 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.84	8.00	73.04%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.78	9.00	64.21%
7 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.72	7.00	67.48%
8 COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.49	9.00	72.16%
9 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.82	9.00	64.71%
10 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.67	8.00	58.40%
11 POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.22	9.00	69.09%
12 TRABAJO EN EQUIPO	5.16	9.00	57.28%



### JEFE DE VENTA TELEFÓNICA - SODIMAC 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.14 **Porcentaje:** 64.30%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel desarrollado.-

Suele presentar soluciones y propuestas creativas, se interesa por estar a la vanguardia en los temas de su área o especialidad. Tiende a la investigación y desarrollo

#### MEJORA CONTINUA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.31 **Porcentaje:** 61.54%

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 en desarrollo.-

Se podría preocupar por cumplir sus responsabilidades, conoce lo suficiente sobre su área o especialidad. No obstante, tiene poco interés en actualizarse y proponer mejoras.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.72 **Porcentaje:** 53.21%

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 en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.49 **Porcentaje:** 68.65%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel desarrollado.-

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulta. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.84 **Porcentaje:** 73.04%

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:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 64.21%

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.

## RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 67.48%

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.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.49 **Porcentaje:** 72.16%

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:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 64.71%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.67 **Porcentaje:** 58.40%

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.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.22 **Porcentaje:** 69.09%

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 desarrollado.-**

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.16 **Porcentaje:** 57.28%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

---

