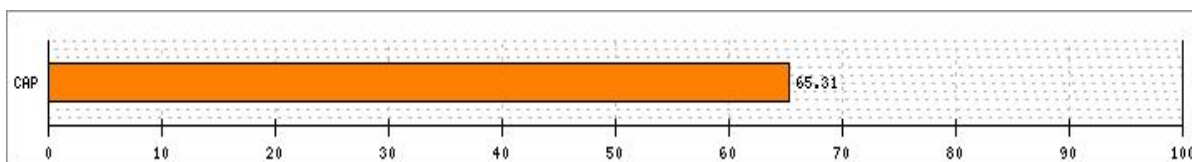


**JEFE REGIONAL DE SERVICIO AL CLIENTE**

|                       |                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------|
| No. Identificación :  | 45499666                                |
| Nombres :             | LOURDES DEL PILAR                       |
| Apellidos :           | SAAVEDRA MOGOLLON                       |
| Dirección :           | AV OSCAR R BENAVIDES 4929 ED 24 DPT 104 |
| Teléfono :            | 4646585                                 |
| Celular :             | 986636032                               |
| Género :              | FEMENINO                                |
| Estado Civil :        | CASADO                                  |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS                        |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                           |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-11-19                              |

### JEFE REGIONAL DE SERVICIO AL CLIENTE 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.

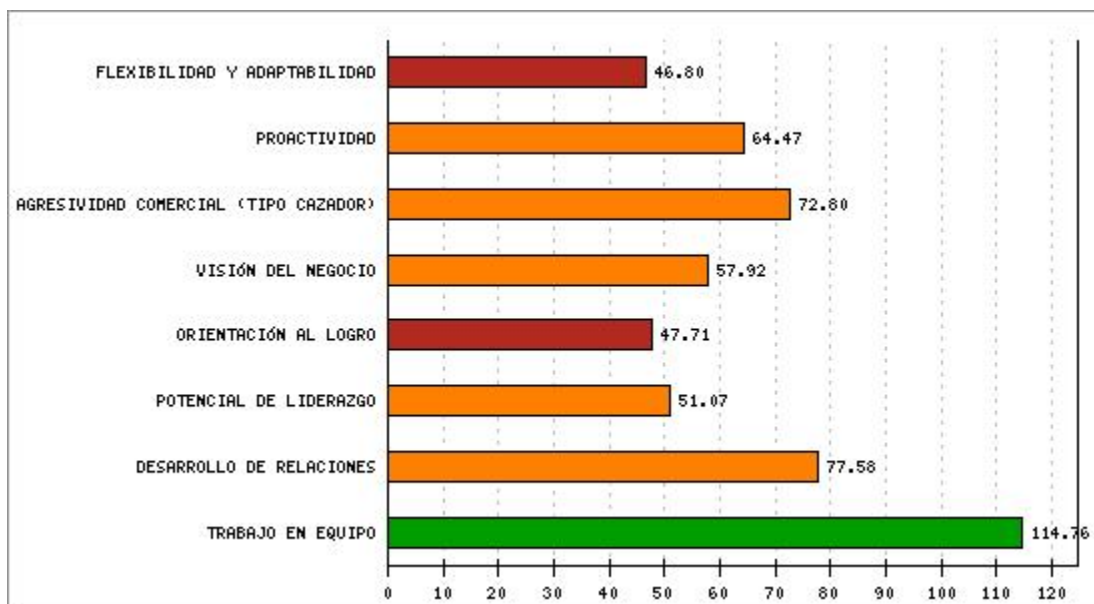
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 4.13           | 7.50            |
| 2 | COMERCIALES   | 5.59           | 8.50            |
| 3 | LIDERAZGO     | 4.19           | 8.50            |
| 4 | RELACIONALES  | 5.58           | 6.00            |

## JEFE REGIONAL DE SERVICIO AL CLIENTE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD         | 3.74           | 8.00            | 46.80%         |
| 2 | PROACTIVIDAD                         | 4.51           | 7.00            | 64.47%         |
| 3 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 6.55           | 9.00            | 72.80%         |
| 4 | VISIÓN DEL NEGOCIO                   | 4.63           | 8.00            | 57.92%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 4.29           | 9.00            | 47.71%         |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 4.09           | 8.00            | 51.07%         |
| 7 | DESARROLLO DE RELACIONES             | 5.43           | 7.00            | 77.58%         |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 5.74           | 5.00            | 114.76%        |





## Interpretación de Competencias

### JEFE REGIONAL DE SERVICIO AL CLIENTE

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.74 **Porcentaje:** 46.80%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 64.47%

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.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.55 **Porcentaje:** 72.80%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas.

##### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. Frecuentemente, tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 57.92%

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.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.29 **Porcentaje:** 47.71%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.09 **Porcentaje:** 51.07%

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.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.43 **Porcentaje:** 77.58%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas confianza. Por momentos, el evaluado podría tener dificultad en construir relaciones con personas con diferentes intereses.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.74 **Porcentaje:** 114.76%

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.

---

