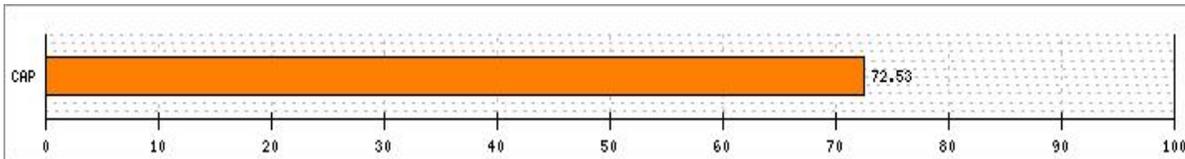


**EVALUACION GERENTE DE DESARROLLO DE DISTRIBUCION**

No. Identificación :	09752262
Nombres :	PABLO
Apellidos :	CHIRINOS
Dirección :	CALLE CRISTOBAL DE PREALTA SUR 1241 DPTO 401
Teléfono :	3440365
Celular :	989268527
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1971-10-22

### EVALUACION GERENTE DE DESARROLLO DE DISTRIBUCION 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:

- 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 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	5.99	9.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.32	8.50
3	COGNITIVAS	5.40	8.00
4	COMERCIALES	7.31	8.00
5	COMUNICACIONALES	7.10	8.00
6	LIDERAZGO	6.79	9.00

---

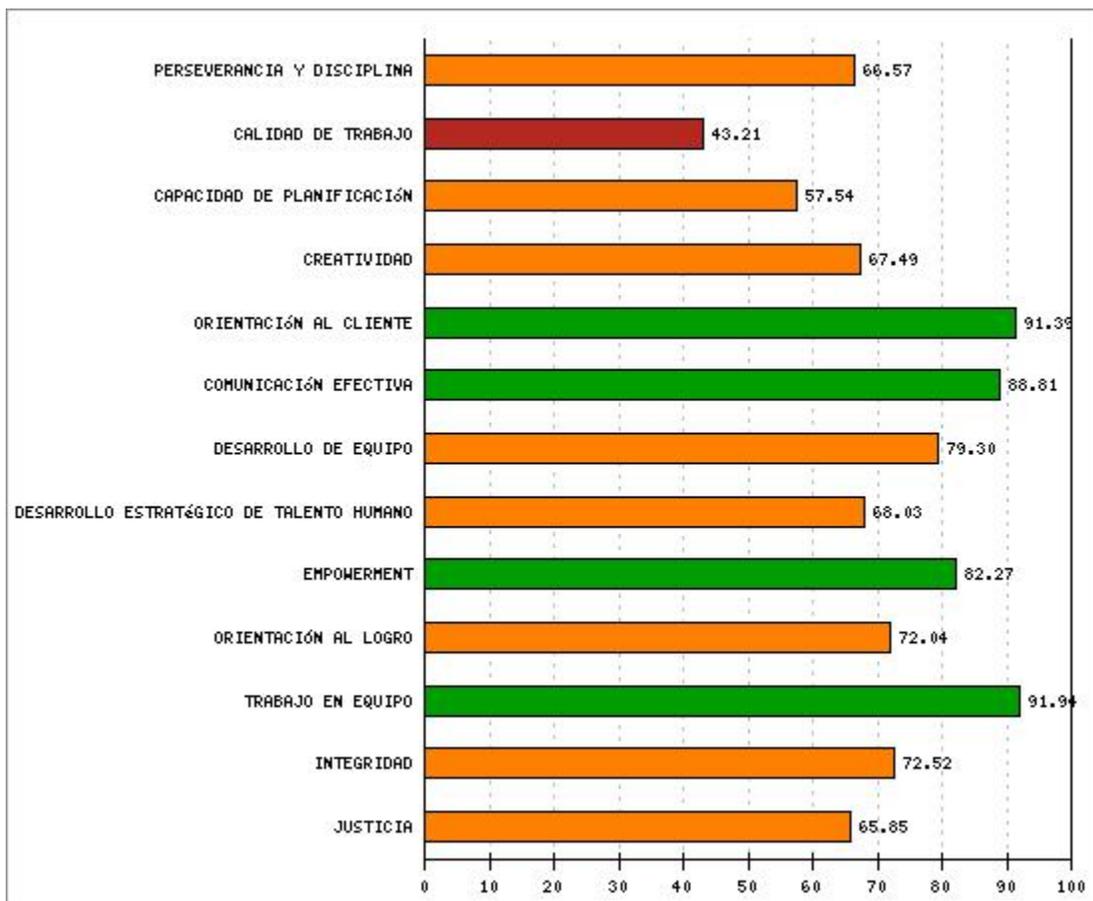
7 RELACIONALES	7.36	8.00
8 VALORES	6.23	9.00

---

### EVALUACION GERENTE DE DESARROLLO DE DISTRIBUCION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	5.99	9.00	66.57%
2	CALIDAD DE TRABAJO	3.46	8.00	43.21%
3	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.18	9.00	57.54%
4	CREATIVIDAD	5.40	8.00	67.49%
5	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.31	8.00	91.39%
6	COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.10	8.00	88.81%
7	DESARROLLO DE EQUIPO	7.14	9.00	79.30%
8	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	6.12	9.00	68.03%
9	EMPOWERMENT	7.40	9.00	82.27%
10	ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.48	9.00	72.04%
11	TRABAJO EN EQUIPO	7.36	8.00	91.94%
12	INTEGRIDAD	6.53	9.00	72.52%
13	JUSTICIA	5.93	9.00	65.85%







## Interpretación de Competencias



### EVALUACION GERENTE DE DESARROLLO DE DISTRIBUCION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.99 **Porcentaje:** 66.57%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel desarrollado.-

No muestra temor frente a los retos importantes, sabe manejar situaciones con paciencia y constancia. No se da por vencido con facilidad, aunque a veces es tentado a no ser tan disciplinado.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.46 **Porcentaje:** 43.21%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

##### Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.18 **Porcentaje:** 57.54%

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.

#### CREATIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 67.49%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra interés por crear productos nuevos o diferentes, sus propuestas o alternativas son innovadoras y originales. Procura ser práctico para resolver problemas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.31 **Porcentaje:** 91.39%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.10 **Porcentaje:** 88.81%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Posiblemente, maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

## DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.14 **Porcentaje:** 79.30%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene perfecto conocimiento de cómo orientar a su equipo hacia el desarrollo, valora el talento de cada uno de sus colaboradores, considerándolo al capital humano como la mejor forma de avanzar hacia los objetivos. Administra el recurso humano de tal manera que se conviertan en un apoyo estratégico para la empresa, negocio u organización.

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.12 **Porcentaje:** 68.03%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel desarrollado.-**

Aplica herramientas de evaluación de talento humano nuevas y acorde a las necesidades de la organización, sabe realizar feedback con la intención de apoyar en el desarrollo de cada persona y del equipo. A veces, podría tener cierta dificultad en manejar grupos complicados de personas y alinearlos hacia un fin común.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.40 **Porcentaje:** 82.27%

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 muy desarrollado.-**

El evaluado sabe perfectamente las potencialidades de cada uno de los miembros de su equipo y acorde a ello asigna las funciones y responsabilidades laborales y personales. Aprovecha del talento de cada colaborador para formar un equipo de muy alto nivel que pueda ofrecer un valor agregado. Hace un acompañamiento en desarrollo de competencias de su equipo y asume con ellos las consecuencias de los resultados.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.48 **Porcentaje:** 72.04%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.36 **Porcentaje:** 91.94%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.53 **Porcentaje:** 72.52%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel desarrollado.-**

Capacidad para admitir públicamente que ha cometido un error y actuar en consecuencia, y decir aquello que sea necesario aunque, por ejemplo, pueda molestar a alguien que conozca. Pocas veces, no sigue las reglas

## JUSTICIA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.93 **Porcentaje:** 65.85%

Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en los negocios, en la relación con clientes y proveedores.

**Nivel desarrollado.-**

Posee afianzado el sentido de justicia, por ello averigua bien antes de tomar una decisión o dar su criterio, se cerciora de que las partes queden satisfechas o sepan el por qué de una sanción. Pocas veces, se equivoca en las decisiones.

---

