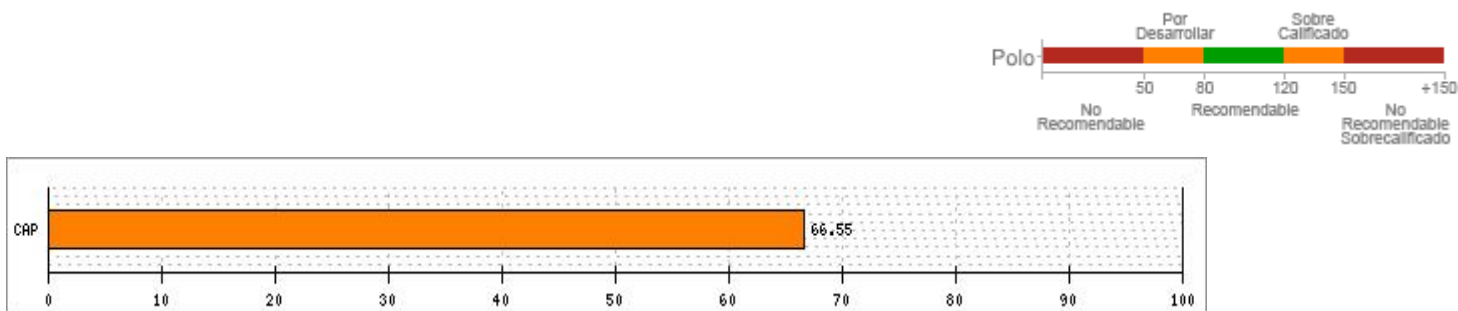


**MAESTRO - JEFE DE DEPARTAMENTO - 3**

|                       |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| No. Identificación :  | 40558659                             |
| Nombres :             | MARIBEL                              |
| Apellidos :           | QUILLA MORALES                       |
| Dirección :           | MZ-A LT-5 ST-D VENTANILLA PACHACUTEC |
| Teléfono :            |                                      |
| Celular :             | 947794387                            |
| Género :              | FEMENINO                             |
| Estado Civil :        | SOLTERO                              |
| Area de Estudio :     | GENERAL                              |
| Escolaridad :         | GENERAL                              |
| Fecha de Nacimiento : | 1979-07-31                           |



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

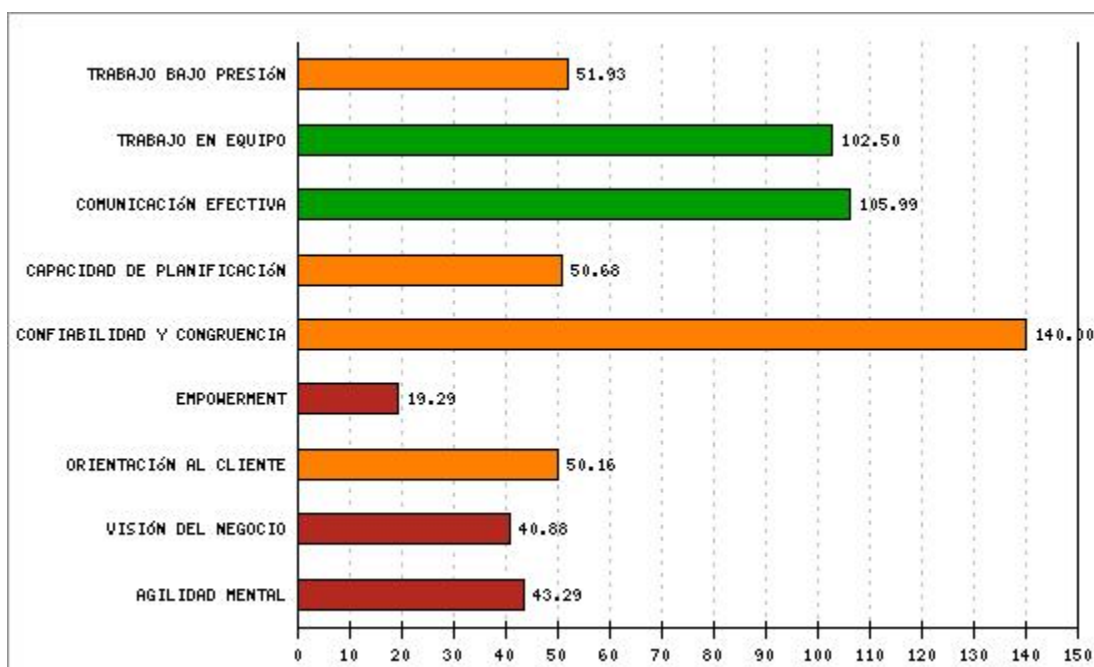
|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | LIDERAZGO        | 1.35           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 3.19           | 7.00            |
| 3 | ADMINISTRATIVAS  | 3.55           | 7.00            |
| 4 | RELACIONALES     | 6.15           | 6.00            |
| 5 | COMUNICACIONALES | 7.42           | 7.00            |
| 6 | COGNITIVAS       | 3.03           | 7.00            |

|   |             |      |      |
|---|-------------|------|------|
| 7 | EMOCIONALES | 3.63 | 7.00 |
| 8 | VALORES     | 9.80 | 7.00 |

### MAESTRO - JEFE DE DEPARTAMENTO - 3

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 3.63           | 7.00            | 51.93%         |
| 2 | TRABAJO EN EQUIPO           | 6.15           | 6.00            | 102.50%        |
| 3 | COMUNICACIÓN EFECTIVA       | 7.42           | 7.00            | 105.99%        |
| 4 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN  | 3.55           | 7.00            | 50.68%         |
| 5 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 9.80           | 7.00            | 140.00%        |
| 6 | EMPOWERMENT                 | 1.35           | 7.00            | 19.29%         |
| 7 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE      | 3.51           | 7.00            | 50.16%         |
| 8 | VISIÓN DEL NEGOCIO          | 2.86           | 7.00            | 40.88%         |
| 9 | AGILIDAD MENTAL             | 3.03           | 7.00            | 43.29%         |



#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.63 **Porcentaje:** 51.93%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.15 **Porcentaje:** 102.50%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.42 **Porcentaje:** 105.99%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado 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. 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 persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.55 **Porcentaje:** 50.68%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 9.80 **Porcentaje:** 140.00%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. Al evaluado le gusta regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser sumamente organizado.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.35 **Porcentaje:** 19.29%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene dificultad al momento de manejar un equipo de trabajo. Es probable que exista una baja coordinación y organización de su parte, por lo que le es difícil hacer que el grupo cumpla objetivos no definidos o poco claros. No maneja con facilidad la integración a nivel grupal y puede tener dificultades al momento de intentar comunicarse con los integrantes de los mismos.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.51 **Porcentaje:** 50.16%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

## VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.86 **Porcentaje:** 40.88%

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.-**

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

## AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 43.29%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene capacidad para procesar información con agilidad. Su razonamiento lógico, verbal o numérico está en un rango normal y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla de forma adecuada.

---

