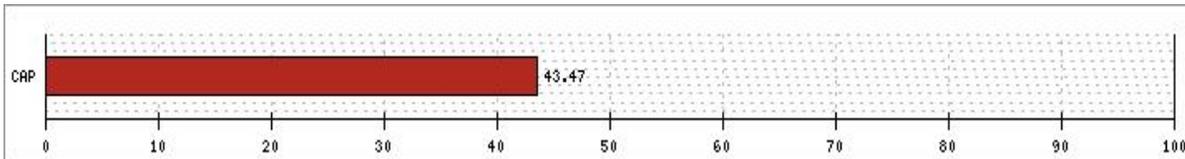


**CI ASISTENTE DE INFORMACIÓN COMERCIAL JUNIO 2015**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	41451815
Nombres :	MARIA DEL PILAR
Apellidos :	CHOQUE ORTIZ
Dirección :	JR: SAN GABINO 101 BLOCK 20 DPTO A SANTIAGO DE SURCO
Teléfono :	972601478
Celular :	972601478
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1982-01-01

### CI ASISTENTE DE INFORMACIÓN COMERCIAL JUNIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una fuerte brecha entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado. **NO ES RECOMENDABLE su contratación inmediata sobre todo si se trata de un proceso interno para un nuevo cargo para el cual se esté considerando al evaluado.** Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

El evaluado puede **no ser competente** 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar 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.

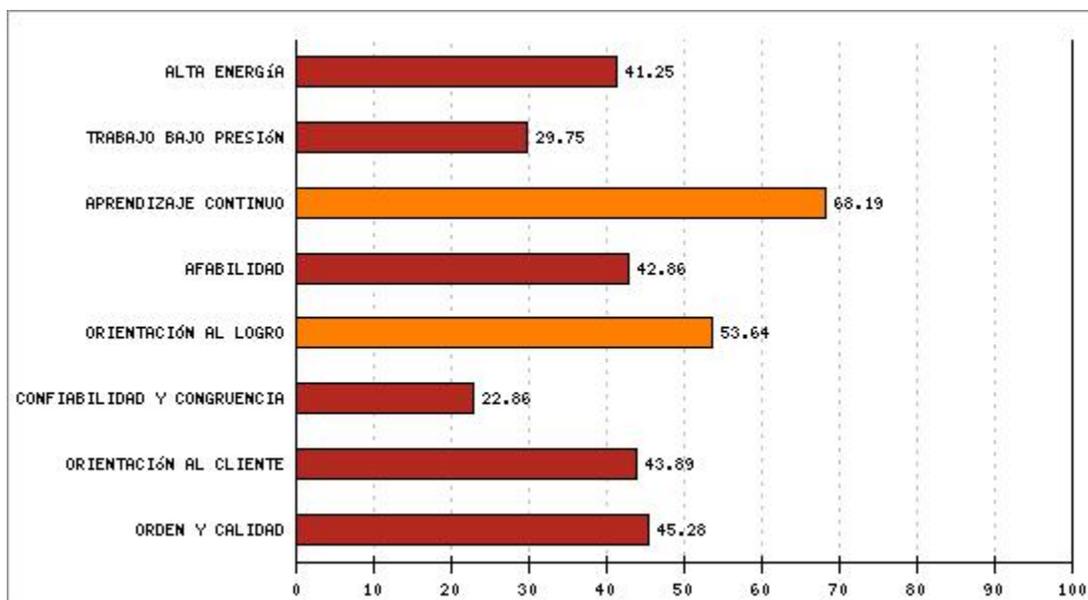
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 LIDERAZGO	3.76	7.00
2 COMERCIALES	3.51	8.00
3 ADMINISTRATIVAS	3.17	7.00
4 COGNITIVAS	4.09	6.00
5 ACTITUDINALES	2.48	6.00
6 EMOCIONALES	2.69	7.50
7 VALORES	1.60	7.00

### CI ASISTENTE DE INFORMACIÓN COMERCIAL JUNIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	2.48	6.00	41.25%
2 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.38	8.00	29.75%
3 APRENDIZAJE CONTINUO	4.09	6.00	68.19%
4 AFABILIDAD	3.00	7.00	42.86%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.76	7.00	53.64%
6 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	1.60	7.00	22.86%
7 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.51	8.00	43.89%
8 ORDEN Y CALIDAD	3.17	7.00	45.28%



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.48 **Porcentaje:** 41.25%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra una personalidad solitaria o reservada. Disfruta de sus momentos a solas y de realizar actividades de manera individual. No tiene una actividad social alta. Parecería que le gusta pasar desapercibido, es callado y poco involucrado en las actividades del mundo social. Su falta de interés sobre el interactuar con otros no debe confundirse con timidez o depresión. Simplemente son personas que necesitan menos estimulación del mundo externo, y más tiempo a solas. Pueden ser activos y enérgicos, sólo que no en el ámbito social.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.38 **Porcentaje:** 29.75%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.09 **Porcentaje:** 68.19%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades. Tiene actitud de búsqueda aunque le falta ejecutarla.

#### AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.00 **Porcentaje:** 42.86%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene relaciones interpersonales estables, evita herir susceptibilidades, cuida sus comentarios y demuestra educación en el trato.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.76 **Porcentaje:** 53.64%

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 en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.60 **Porcentaje:** 22.86%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado es descuidado o negligente. No le interesa las normas éticas/morales establecidas por la sociedad, por lo cual no tienen problema en comportarse de manera arbitraria a las mismas. Es una persona poco meticulosa y poco fiable.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.51 **Porcentaje:** 43.89%

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.

## ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.17 **Porcentaje:** 45.28%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

---

