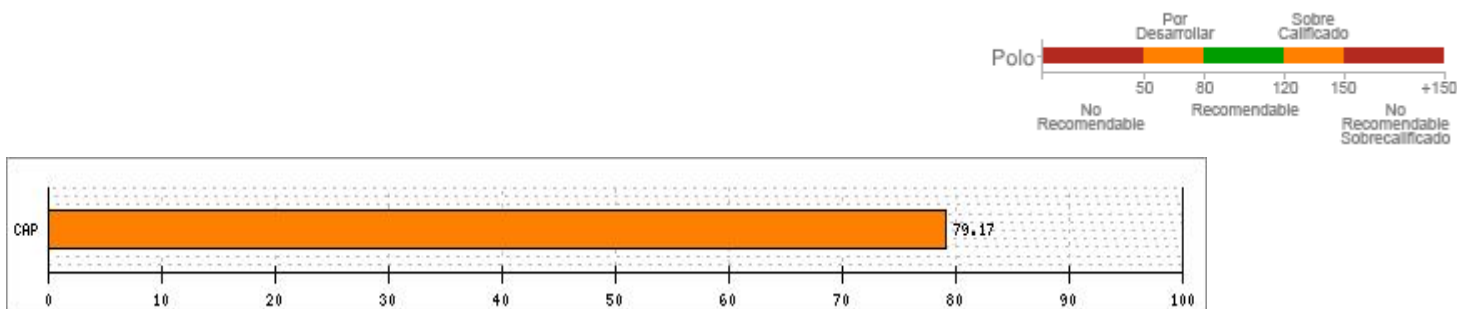


No. Identificación :	44358264
Nombres :	ELIZABETH
Apellidos :	LIMACHI JORGE
Dirección :	JR. HORKAPATA 224
Teléfono :	
Celular :	995330868
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	MAESTRIA INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1987-06-16



El evaluado se encuentra en un nivel **desarrollable** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basados en competencias responden 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.

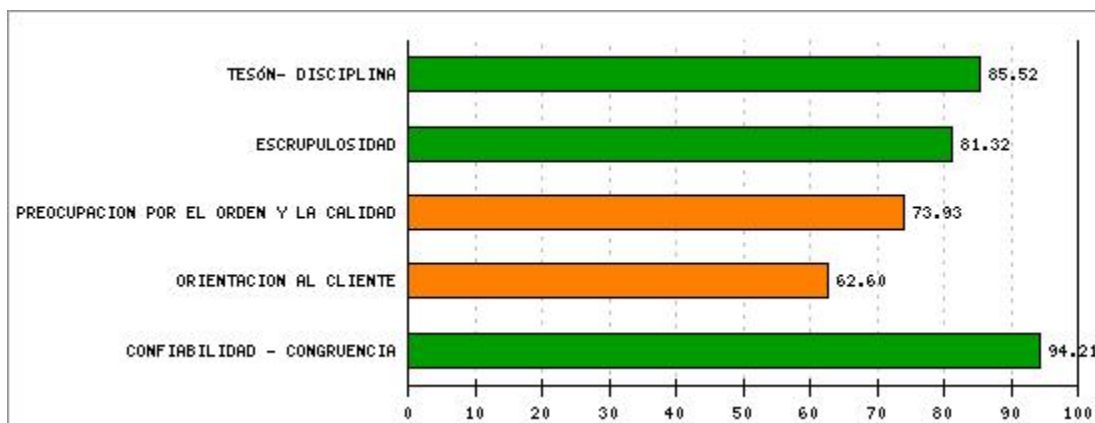
Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en un 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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.13	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.03	6.50
3	COMERCIALES	4.38	7.00
4	VALORES	5.65	6.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	TESÓN- DISCIPLINA	5.13	6.00	85.52%
2	ESCRUPULOSIDAD	4.88	6.00	81.32%
3	PREOCUPACION POR EL ORDEN Y LA CALIDAD	5.18	7.00	73.93%
4	ORIENTACION AL CLIENTE	4.38	7.00	62.60%
5	CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA	5.65	6.00	94.21%



TESÓN- DISCIPLINA

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza. Se refiere a la habilidad de auto-disciplinarse en todas sus acciones previamente planificadas.

ESCRUPULOSIDAD

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra poco apego a las normas y su trabajo simplemente cumple con lo requerido, para cumplirlo podría tomar decisiones por impulso y según las necesidades que surjan en el camino.

PREOCUPACION POR EL ORDEN Y LA CALIDAD

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 desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

ORIENTACION AL CLIENTE

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.

CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiende a ser realista y honesto. entabla relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada todo aspecto de su comportamiento.

