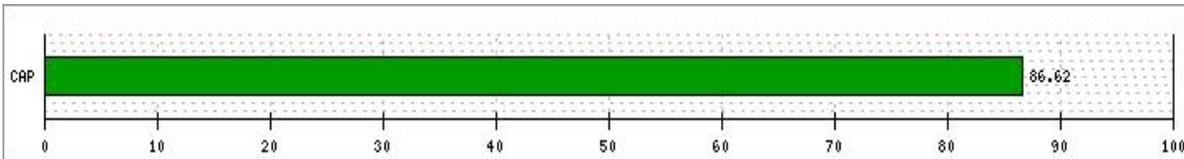


No. Identificación :	47328318
Nombres :	CARMEN CECILIA
Apellidos :	TUME LOPEZ
Dirección :	URB. VIÑA DEL MAR A-8
Teléfono :	61-43-54
Celular :	943944421
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	OTRO
Fecha de Nacimiento :	1991-05-23



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES 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 puede **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.
- 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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

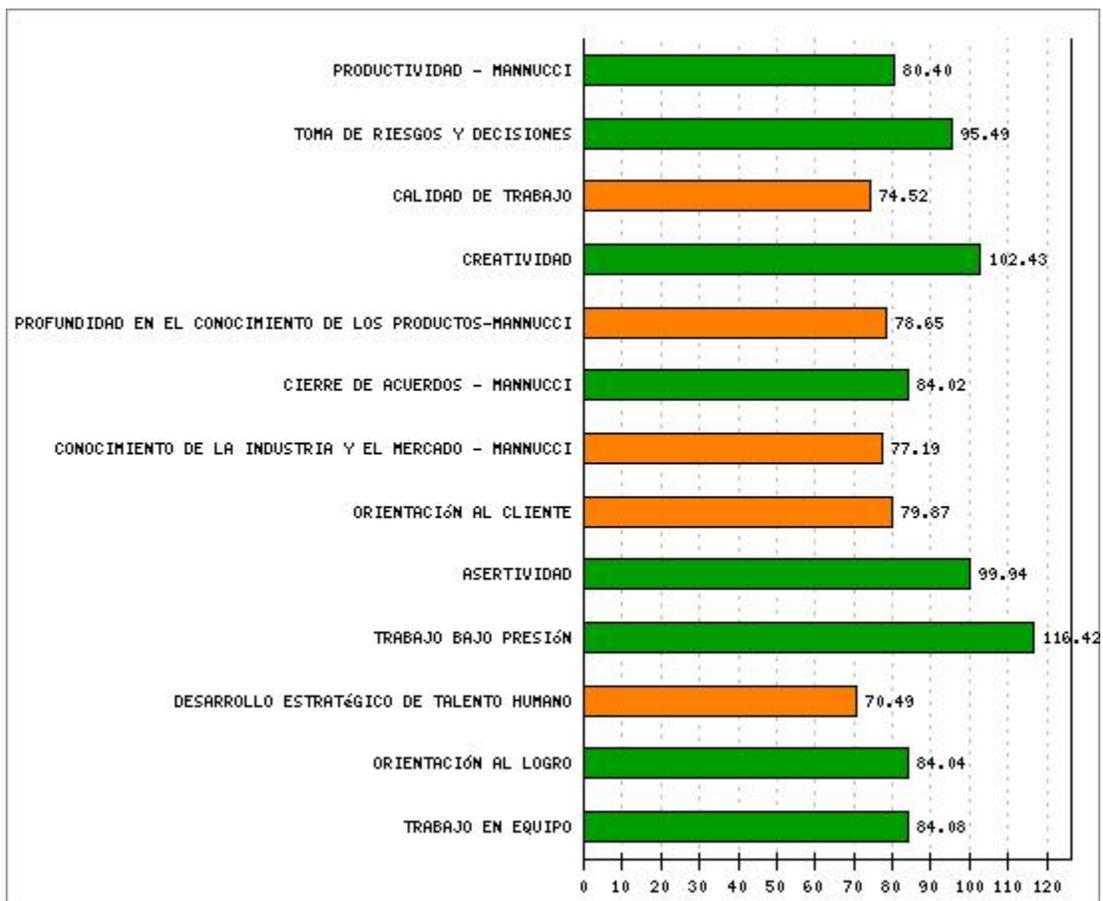
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.16	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.47	6.00
3	COGNITIVAS	5.83	6.50
4	COMERCIALES	5.36	6.67
5	COMUNICACIONALES	6.00	6.00
6	EMOCIONALES	8.15	7.00
7	LIDERAZGO	5.41	7.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PRODUCTIVIDAD - MANNUCCI	5.63	7.00	80.40%
2	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	6.68	7.00	95.49%
3	CALIDAD DE TRABAJO	4.47	6.00	74.52%
4	CREATIVIDAD	6.15	6.00	102.43%
5	PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS-MANNUCCI	5.51	7.00	78.65%
6	CIERRE DE ACUERDOS - MANNUCCI	5.88	7.00	84.02%
7	CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - MANNUCCI	5.40	7.00	77.19%
8	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.79	6.00	79.87%
9	ASERTIVIDAD	6.00	6.00	99.94%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	8.15	7.00	116.42%
11	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4.93	7.00	70.49%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.88	7.00	84.04%
13	TRABAJO EN EQUIPO	5.04	6.00	84.08%







Interpretación de Competencias



VEN EXT - PIURA - AGOSTO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PRODUCTIVIDAD - MANNUCCI

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.63 Porcentaje: 80.40%

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.68 Porcentaje: 95.49%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.47 Porcentaje: 74.52%

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado cumple con el trabajo asignado a su cargo, ya que cuenta con los conocimientos suficientes de su área o especialidad.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 6.15 Porcentaje: 102.43%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra interés por crear productos nuevos o diferentes, sus propuestas o alternativas son innovadoras y originales.

PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS-MANNUCCI

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.51 Porcentaje: 78.65%

Nivel desarrollado.-

El evaluado demuestra habilidad para conocer y aprender acerca de los productos y/o servicios de la organización y para evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Brinda propuestas o soluciones que agreguen valor al servicio.

CIERRE DE ACUERDOS - MANNUCCI

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.88 **Porcentaje:** 84.02%

Nivel desarrollado.-

El evaluado, la mayor parte de veces llega a acuerdos satisfactorios para los integrantes de una negociación. Sabe que estrategias seguir y que herramientas utilizar para propiciar un acuerdo sin perjudicar a ninguna de las partes.

CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - MANNUCCI

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 77.19%

Nivel desarrollado.-

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.79 **Porcentaje:** 79.87%

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.

ASERTIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 99.94%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado frecuentemente muestra expresión de sentimientos tanto positivos como negativos, defensa sin agresión, honestidad, capacidad de hablar de sus propios gustos e intereses, de discrepar abiertamente, de pedir aclaraciones, decir "no" y saber aceptar errores. Conoce y cree en los derechos para consigo y para con los demás. Tiene buena autoestima, no se siente inferior ni superior a los demás, siente satisfacción en sus relaciones y posee respeto por sí mismo.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.15 **Porcentaje:** 116.42%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 70.49%

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 en desarrollo.-

El evaluado está en capacidad de identificar las potencialidades de cada colaborador para armar un equipo eficiente, utiliza las técnicas de evaluación y desarrollo existentes en la empresa, aunque resta importancia al seguimiento.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.88 **Porcentaje:** 84.04%

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.-

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 84.08%

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

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. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.
