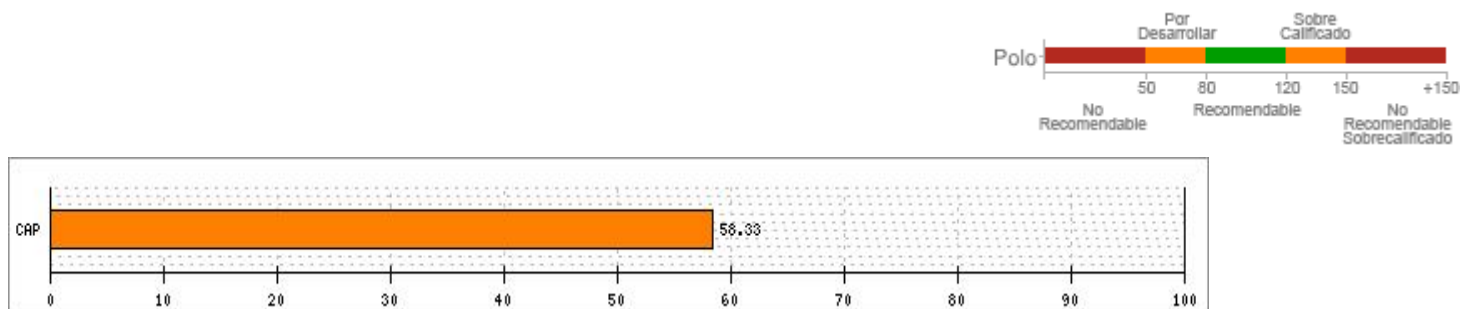


|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| No. Identificación :  | 1206320077       |
| Nombres :             | LUCY MARJORIE    |
| Apellidos :           | FERNANDEZ ULLON  |
| Dirección :           | BALZAR DE VINCES |
| Teléfono :            | 052790070        |
| Celular :             | 0996003262       |
| Género :              | FEMENINO         |
| Estado Civil :        | SOLTERO          |
| Area de Estudio :     | ING. COMERCIAL   |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO    |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-03-02       |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

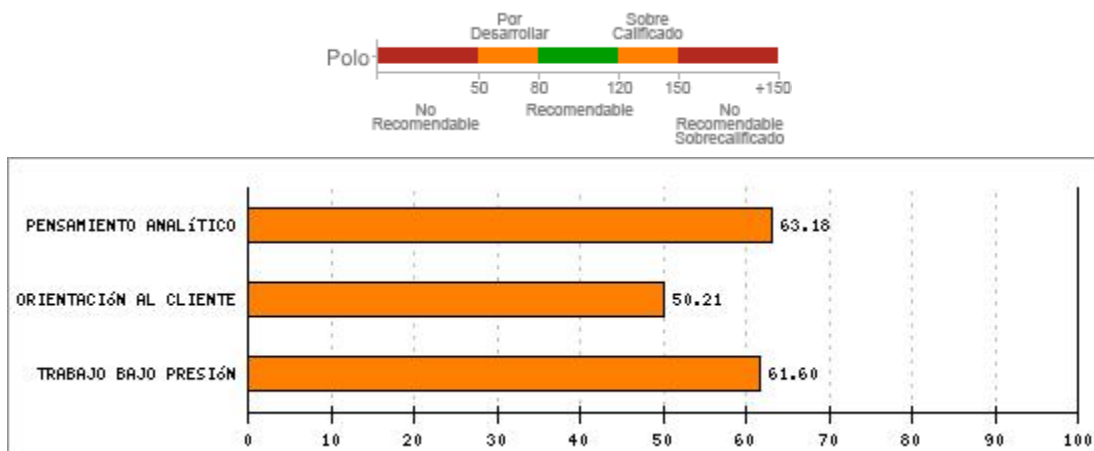
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje         | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-------------|----------------|-----------------|
| 1 | COGNITIVAS  | 4.42           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES | 3.51           | 7.00            |
| 3 | EMOCIONALES | 3.70           | 6.00            |

## VINCES CAJERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | PENSAMIENTO ANALÍTICO  | 4.42           | 7.00            | 63.18%         |
| 2 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 3.51           | 7.00            | 50.21%         |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN   | 3.70           | 6.00            | 61.60%         |



### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.42 **Porcentaje:** 63.18%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Presta atención solo a los datos que necesita.

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.51 **Porcentaje:** 50.21%

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.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.70 **Porcentaje:** 61.60%

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.

