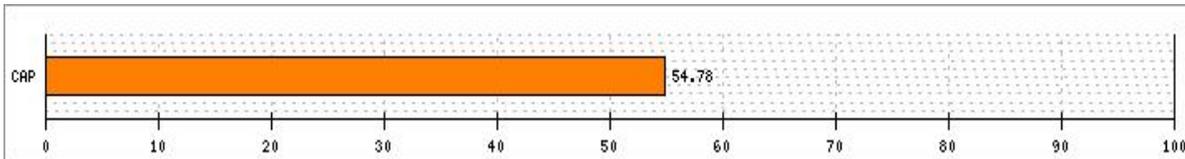


| | |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación : | 42170914 |
| Nombres : | YEESENIA YOVANA |
| Apellidos : | DIAZ REYES |
| Dirección : | HUANCACO S/N |
| Teléfono : | 044697536 |
| Celular : | |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Área de Estudio : | GENERAL |
| Escolaridad : | GENERAL |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00 |



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.

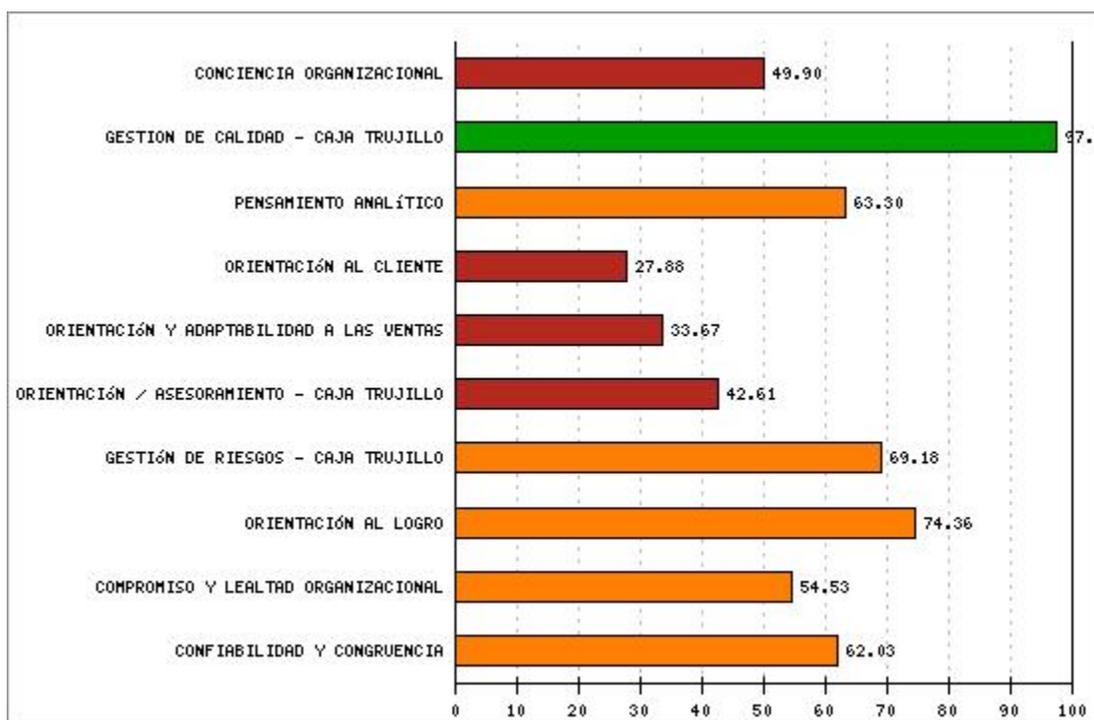
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1 ADMINISTRATIVAS | 4.43 | 6.50 |
| 2 COGNITIVAS | 3.16 | 5.00 |
| 3 COMERCIALES | 2.13 | 7.00 |
| 4 COMUNICACIONALES | 3.41 | 8.00 |
| 5 LIDERAZGO | 3.59 | 5.00 |

SOCT15/13-C ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|----------------|-----------------|----------------|
| 1 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL | 3.99 | 8.00 | 49.90% |
| 2 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO | 4.87 | 5.00 | 97.30% |
| 3 PENSAMIENTO ANALÍTICO | 3.16 | 5.00 | 63.30% |
| 4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 2.23 | 8.00 | 27.88% |
| 5 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS | 2.02 | 6.00 | 33.67% |
| 6 ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO | 3.41 | 8.00 | 42.61% |
| 7 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO | 3.46 | 5.00 | 69.18% |
| 8 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 3.72 | 5.00 | 74.36% |
| 9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 4.36 | 8.00 | 54.53% |
| 10 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 4.96 | 8.00 | 62.03% |



CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.99 **Porcentaje:** 49.90%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Nivel en desarrollo.-

Tiene cierta dificultad para identificar figuras claves en las relaciones empresariales y para relacionar las prácticas informales de la organización con su cultura. Solo si es necesario, podría tener interés en comprender más a fondo las relaciones de poder de su organización

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.87 **Porcentaje:** 97.30%

Nivel B: Controla y monitorea la gestión y/o procesos organizacionales con relación a los modelos de calidad establecidos. Propone mejoras a los productos y servicios que oferta la institución considerando las necesidades de los clientes y el uso de recursos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.16 **Porcentaje:** 63.30%

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. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.23 **Porcentaje:** 27.88%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 33.67%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

ORIENTADO AL SERVICIO

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.41 **Porcentaje:** 42.61% --

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.46 **Porcentaje:** 69.18%

Nivel C: Identifica los posibles riesgos relacionados a una determinada operación o actividad, conforme a los modelos y procedimientos establecidos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.72 **Porcentaje:** 74.36%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 54.53%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.96 **Porcentaje:** 62.03%

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

Nivel en desarrollo.-

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo
