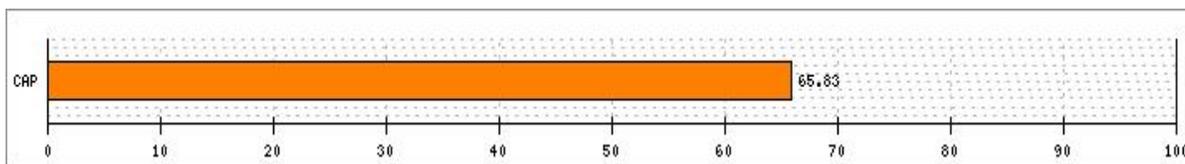
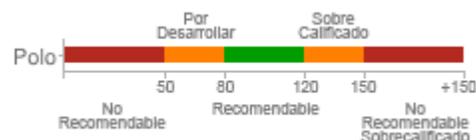


| | |
|-----------------------|-------------------------|
| No. Identificación : | 10033398 |
| Nombres : | ANA ISABEL |
| Apellidos : | CASAVILCA LOZANO |
| Dirección : | JR.AYABACA 392 DPTO 503 |
| Teléfono : | 2565748 |
| Celular : | 942866254 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | -- |
| Area de Estudio : | ECONOMÍA |
| Escolaridad : | UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1976-04-11 |



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

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.

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 una entrevista personal.

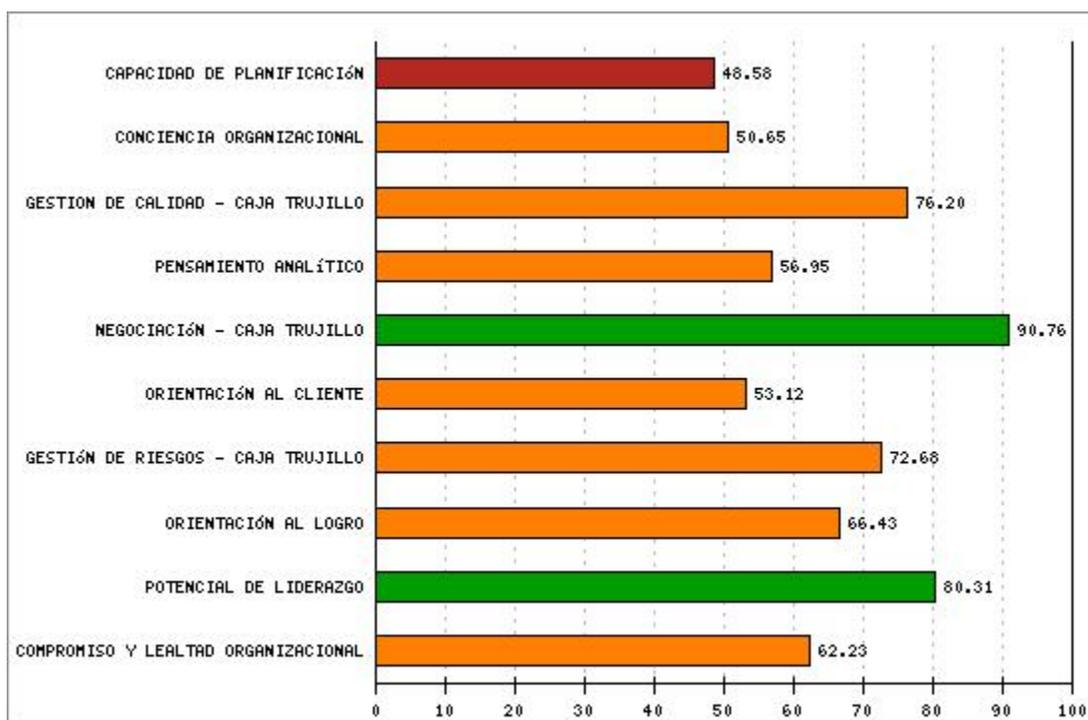
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ADMINISTRATIVAS | 4.26 | 7.33 |
| 2 COGNITIVAS | 3.99 | 7.00 |
| 3 COMERCIALES | 4.58 | 6.50 |
| 4 LIDERAZGO | 5.61 | 7.67 |
| 5 VALORES | 4.98 | 8.00 |

SDIC15/09-S ADMIN MIRAFLORES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN | 3.89 | 8.00 | 48.58% |
| 2 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL | 3.55 | 7.00 | 50.65% |
| 3 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO | 5.33 | 7.00 | 76.20% |
| 4 PENSAMIENTO ANALÍTICO | 3.99 | 7.00 | 56.95% |
| 5 NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO | 5.45 | 6.00 | 90.76% |
| 6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 3.72 | 7.00 | 53.12% |
| 7 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO | 5.09 | 7.00 | 72.68% |
| 8 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 5.31 | 8.00 | 66.43% |
| 9 POTENCIAL DE LIDERAZGO | 6.43 | 8.00 | 80.31% |
| 10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 4.98 | 8.00 | 62.23% |



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.89 **Porcentaje:** 48.58%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.55 **Porcentaje:** 50.65%

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.-

El evaluado identifica figuras claves en las relaciones empresariales y es capaz de utilizar esa influencia de manera informal si es necesario.

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 76.20%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.99 **Porcentaje:** 56.95%

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.

NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 90.76%

Nivel B: Persuade a las partes involucradas de los beneficios de llegar a acuerdos a través de la aplicación de estrategias definidas.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.72 **Porcentaje:** 53.12%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.09 **Porcentaje:** 72.68%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.31 **Porcentaje:** 66.43%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.43 **Porcentaje:** 80.31%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.98 **Porcentaje:** 62.23%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.
