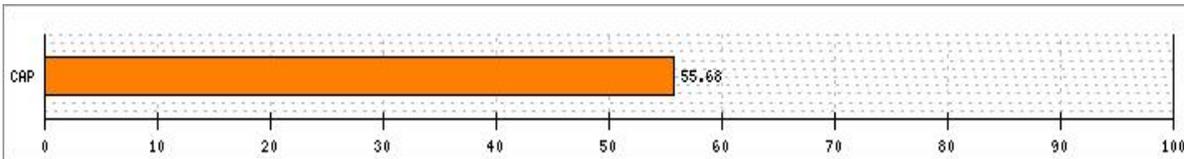


**EJECUTIVO INTEGRAL MOLICENTRO 151215**

No. Identificación :	44257075
Nombres :	ROCIO MARIELLA
Apellidos :	PACHECO RAMOS
Dirección :	JIRON TACNA NRO 579 SURCO
Teléfono :	2921820
Celular :	997916767
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1987-04-15

### EJECUTIVO INTEGRAL MOLICENTRO 151215 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

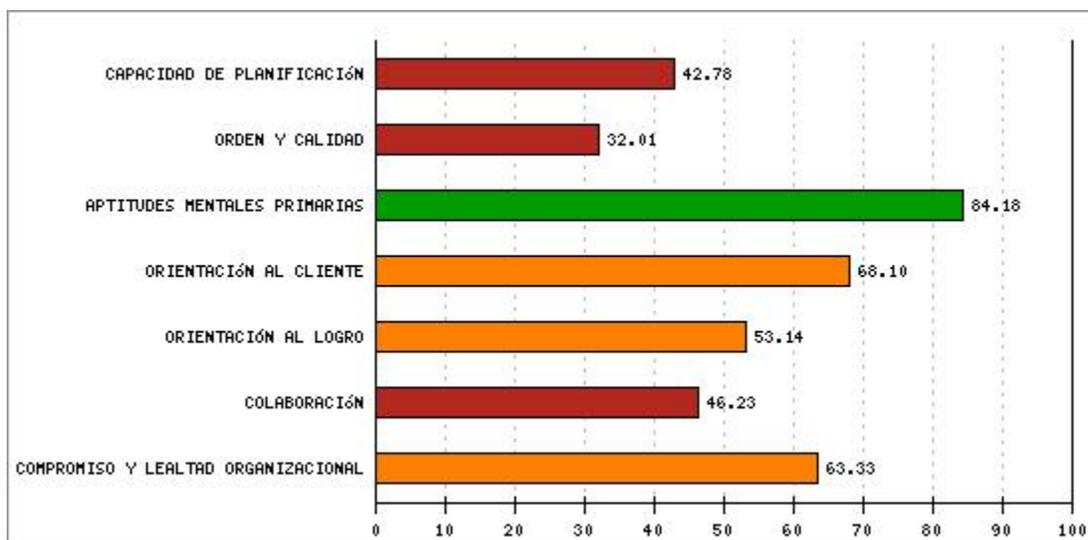
Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	2.24	6.00
2 COGNITIVAS	5.05	6.00
3 COMERCIALES	4.09	6.00
4 LIDERAZGO	3.19	6.00
5 RELACIONALES	2.77	6.00



## EJECUTIVO INTEGRAL MOLICENTRO 151215

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	2.57	6.00	42.78%
2 ORDEN Y CALIDAD	1.92	6.00	32.01%
3 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	5.05	6.00	84.18%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.09	6.00	68.10%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.19	6.00	53.14%
6 COLABORACIÓN	2.77	6.00	46.23%
7 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.80	6.00	63.33%



#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.57 **Porcentaje:** 42.78%

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.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.92 **Porcentaje:** 32.01%

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 poco desarrollado.-

El evaluado no muestra preocupación por conocer las normas y procesos requeridos para su trabajo o área, y se esfuerza muy poco por cumplirlos en orden y con calidad, sin hacer un seguimiento ni ir más allá de lo asignado.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 84.18%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para aprendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.09 **Porcentaje:** 68.10%

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.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.19 **Porcentaje:** 53.14%

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 en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

#### COLABORACIÓN

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.77 **Porcentaje:** 46.23%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado está consciente de la necesidad de que cada integrante del equipo colabore para cumplir con los objetivos y motiva a que así lo hagan, procura ser un apoyo para el grupo.

---

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.80 **Porcentaje:** 63.33%

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.

---

