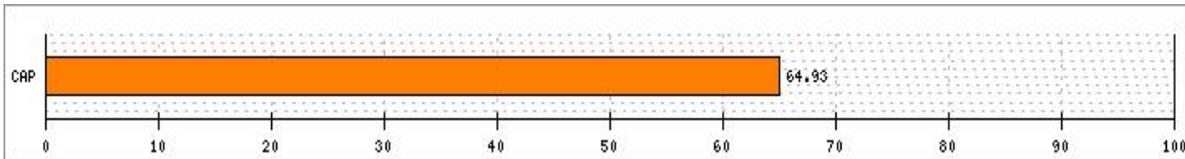


| | |
|-----------------------|---------------------------|
| No. Identificación : | 73675498 |
| Nombres : | YUDITH |
| Apellidos : | CASTRO VILCAMASCO |
| Dirección : | JR AYACUCHO |
| Teléfono : | 995242889 |
| Celular : | 995242889 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | COMPUTACIÓN / INFORMÁTICA |
| Escolaridad : | TECNICO |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-01-30 |



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.

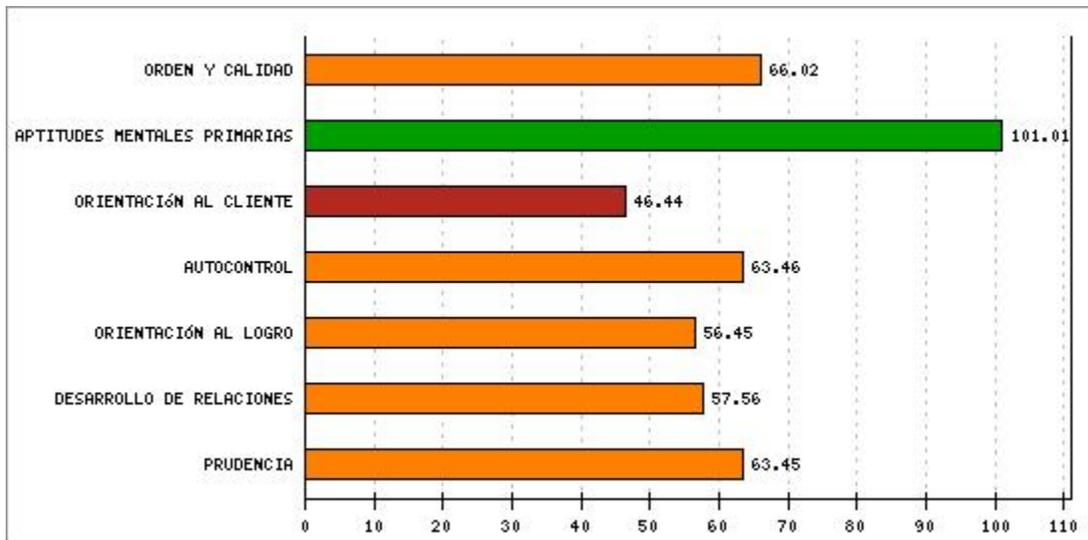
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ADMINISTRATIVAS | 4.62 | 7.00 |
| 2 COGNITIVAS | 6.06 | 6.00 |
| 3 COMERCIALES | 3.25 | 7.00 |
| 4 EMOCIONALES | 4.44 | 7.00 |
| 5 LIDERAZGO | 3.95 | 7.00 |

AUX NEG QUEROBAMBA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ORDEN Y CALIDAD | 4.62 | 7.00 | 66.02% |
| 2 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS | 6.06 | 6.00 | 101.01% |
| 3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 3.25 | 7.00 | 46.44% |
| 4 AUTOCONTROL | 4.44 | 7.00 | 63.46% |
| 5 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 3.95 | 7.00 | 56.45% |
| 6 DESARROLLO DE RELACIONES | 4.03 | 7.00 | 57.56% |
| 7 PRUDENCIA | 4.44 | 7.00 | 63.45% |



ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.62 **Porcentaje:** 66.02%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 101.01%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.25 **Porcentaje:** 46.44%

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.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.44 **Porcentaje:** 63.46%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel en desarrollo.-

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impulsivo. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.95 **Porcentaje:** 56.45%

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.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.03 **Porcentaje:** 57.56%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.44 **Porcentaje:** 63.45%

Nivel Bajo: El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.
