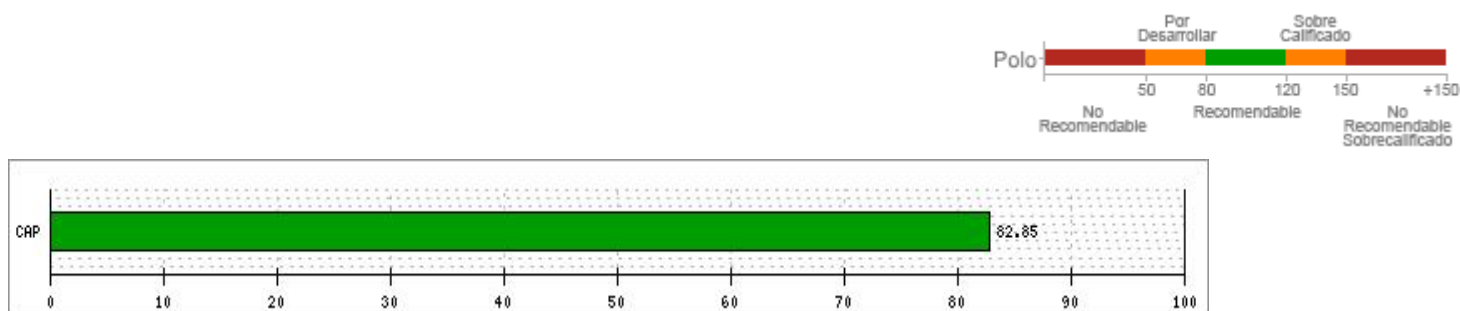


**JEFE DE DEPARTAMENTO PUCALLPA FEB 2016**

|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 05408165                   |
| Nombres :             | DIANA CRISTINA             |
| Apellidos :           | VIDEIRA DEL CASTILLO       |
| Dirección :           | JR. TRUJILLO 728. CALLERIA |
| Teléfono :            | 965836948                  |
| Celular :             | 965721957                  |
| Género :              | FEMENINO                   |
| Estado Civil :        | CASADO                     |
| Area de Estudio :     | ADMINISTR./FINANZAS        |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO              |
| Fecha de Nacimiento : | 1977-04-18                 |

### JEFE DE DEPARTAMENTO PUCALLPA FEB 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### ES 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 puede **ser competente** 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.
- Desempeñar 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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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.

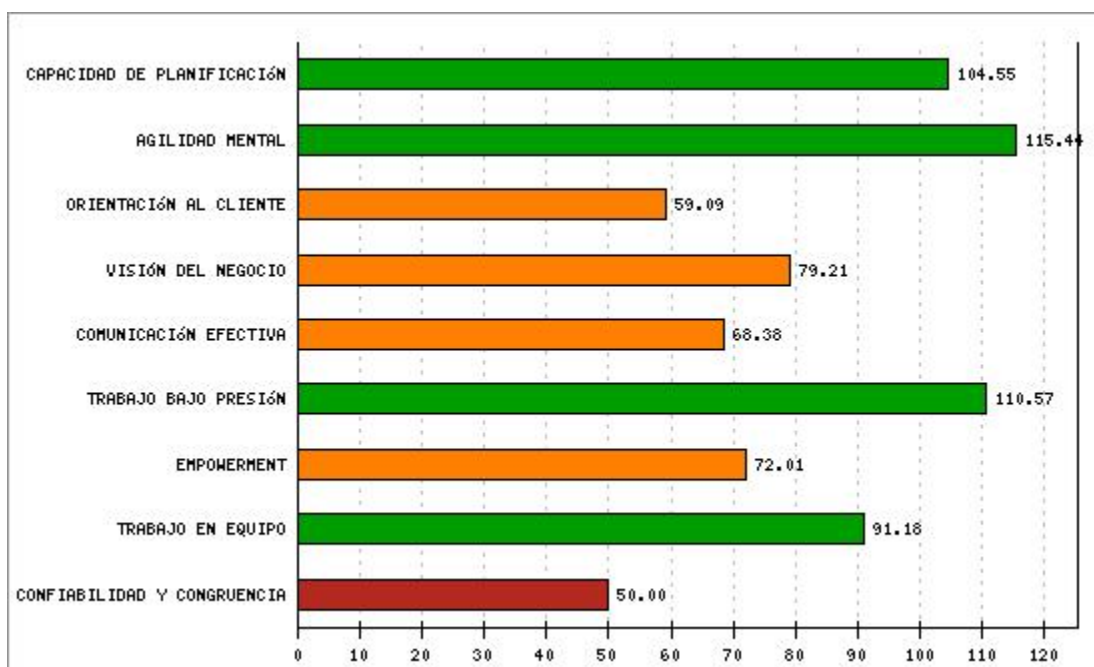
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 7.32           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 8.08           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 4.84           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 4.79           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 7.74           | 7.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 5.04           | 7.00            |
| 7 | RELACIONALES     | 5.47           | 6.00            |



## JEFE DE DEPARTAMENTO PUCALLPA FEB 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN  | 7.32           | 7.00            | 104.55%        |
| 2 | AGILIDAD MENTAL             | 8.08           | 7.00            | 115.44%        |
| 3 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE      | 4.14           | 7.00            | 59.09%         |
| 4 | VISIÓN DEL NEGOCIO          | 5.54           | 7.00            | 79.21%         |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA       | 4.79           | 7.00            | 68.38%         |
| 6 | TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 7.74           | 7.00            | 110.57%        |
| 7 | EMPOWERMENT                 | 5.04           | 7.00            | 72.01%         |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO           | 5.47           | 6.00            | 91.18%         |
| 9 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 3.50           | 7.00            | 50.00%         |



### JEFE DE DEPARTAMENTO PUCALLPA FEB 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.32 **Porcentaje:** 104.55%

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 muy desarrollado.-

Tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Selecciona métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de sus actividades

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.08 **Porcentaje:** 115.44%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel muy desarrollado.-

Evidencia un muy desarrollado nivel de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.14 **Porcentaje:** 59.09%

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.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.54 **Porcentaje:** 79.21%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

##### Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.79 **Porcentaje:** 68.38%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.74 Porcentaje: 110.57%**

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.04 Porcentaje: 72.01%**

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.47 Porcentaje: 91.18%**

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.50 Porcentaje: 50.00%**

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

---

