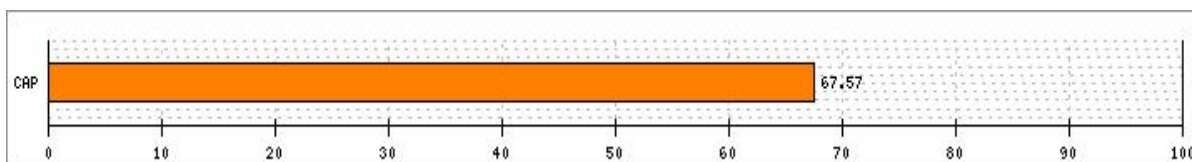


|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 46471512        |
| Nombres :             | YAMILET OLIVIA  |
| Apellidos :           | ITO OJEDA       |
| Dirección :           | JR.SUCRE N°1500 |
| Teléfono :            |                 |
| Celular :             | 951037320       |
| Género :              | FEMENINO        |
| Estado Civil :        | SOLTERO         |
| Area de Estudio :     | GENERAL         |
| Escolaridad :         | TECNICO         |
| Fecha de Nacimiento : | 1990-02-21      |



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.

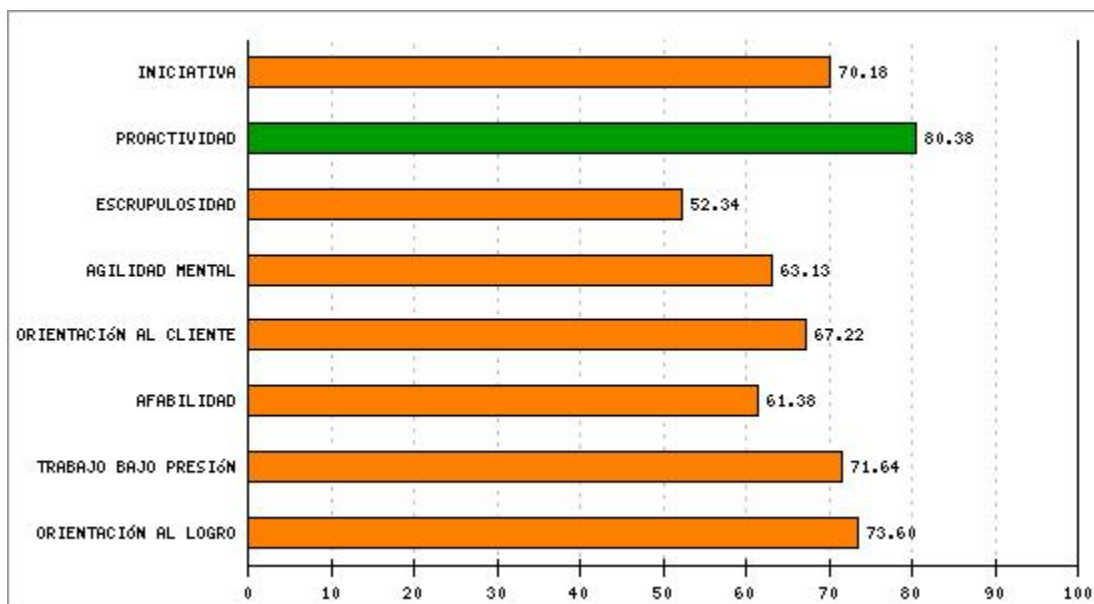
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 5.62           | 7.50            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 3.66           | 7.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 5.05           | 8.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 4.71           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES     | 4.96           | 7.50            |



### RP 2016 JULIACA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | INICIATIVA             | 5.61           | 8.00            | 70.18%         |
| 2 | PROACTIVIDAD           | 5.63           | 7.00            | 80.38%         |
| 3 | ESCRUPULOSIDAD         | 3.66           | 7.00            | 52.34%         |
| 4 | AGILIDAD MENTAL        | 5.05           | 8.00            | 63.13%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 4.71           | 7.00            | 67.22%         |
| 6 | AFABILIDAD             | 4.91           | 8.00            | 61.38%         |
| 7 | TRABAJO BAJO PRESIÓN   | 5.01           | 7.00            | 71.64%         |
| 8 | ORIENTACIÓN AL LOGRO   | 5.15           | 7.00            | 73.60%         |



## INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.61 **Porcentaje:** 70.18%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

### Nivel desarrollado.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

## PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.63 **Porcentaje:** 80.38%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

### Nivel desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

## ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.66 **Porcentaje:** 52.34%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

### Nivel en desarrollo.-

Tiene tendencia a realizar y presentar su trabajo sin mucho detalle y sin mucho apego a las normas, organización y disciplina. En su trabajo se le podrían pasar por alto algunos detalles.

## AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 63.13%

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

### Nivel desarrollado.-

Posee un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, numérico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar información con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.71 **Porcentaje:** 67.22%

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.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.91 **Porcentaje:** 61.38%

Es demostrar amabilidad, simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

**Nivel en desarrollo.-**

Intenta mantener relaciones interpersonales estables, evitar herir susceptibilidades y cuidar sus comentarios. Sin embargo, no siempre puede hacerlo y a veces es percibido como poco social.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.01 **Porcentaje:** 71.64%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.15 **Porcentaje:** 73.60%

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.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

---

