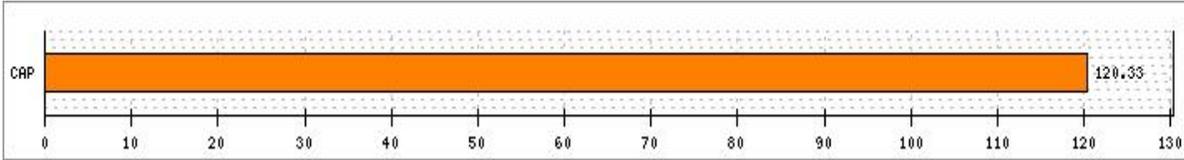


No. Identificación :	73033497
Nombres :	PAMELA
Apellidos :	GUZMAN MONTEAGUDO
Dirección :	AV LA CULTURA 2405 E-1001
Teléfono :	84402550
Celular :	942346402
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1994-02-02





El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

**ESTÁ SOBRECALIFICADO PARA:**

- a) **Su contratación si se trata de un proceso externo de selección**
- b) **Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.**

El evaluado puede **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

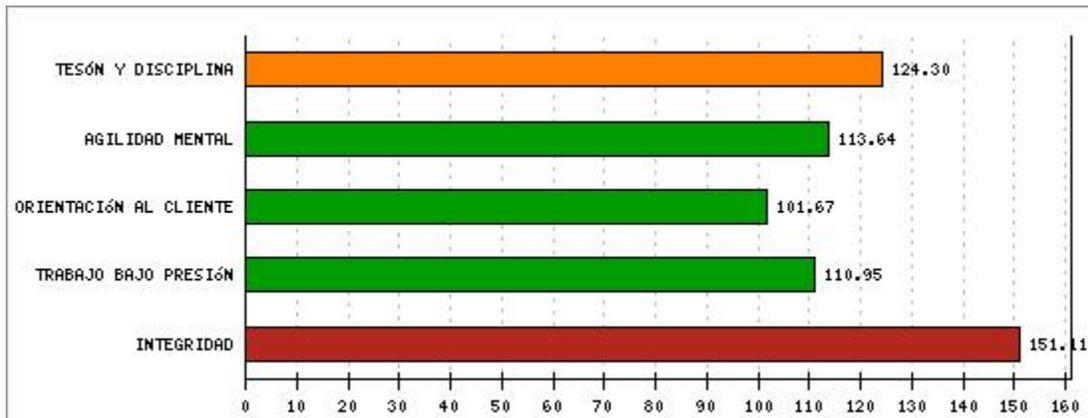
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

**Análisis de Ejes de Comportamiento**

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.21	5.00
2	COGNITIVAS	4.55	4.00
3	COMERCIALES	4.07	4.00
4	EMOCIONALES	5.55	5.00
5	VALORES	7.56	5.00

### CAJERO COORDINADOR - CUSCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TESÓN Y DISCIPLINA	6.21	5.00	124.30%
2 AGILIDAD MENTAL	4.55	4.00	113.64%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.07	4.00	101.67%
4 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.55	5.00	110.95%
5 INTEGRIDAD	7.56	5.00	151.11%



#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.21 **Porcentaje:** 124.30%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza siendo escrupuloso y delicado.

##### Nivel desarrollado.-

Procura ser constante o riguroso con las tareas que realiza y suele terminar lo que empieza. Puede ser auto-disciplinado en todas sus acciones previamente planificadas. No le gustan los imprevistos o cambios a última hora, ya que esto cambiaría todo su esquema.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 113.64%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Su razonamiento lógico, verbal, espacial o numérico está en un rango regular y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla aunque tiene dificultades para hacerlo de manera rápida.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 4.07 **Porcentaje:** 101.67%

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.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.55 **Porcentaje:** 110.95%

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.

#### INTEGRIDAD

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.56 **Porcentaje:** 151.11%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene un alto nivel en su escala de valores y actúa en consecuencia. Demuestra ética profesional y moral en todo momento. Su conducta es intachable y se convierte en un referente de integridad para los demás.

---

