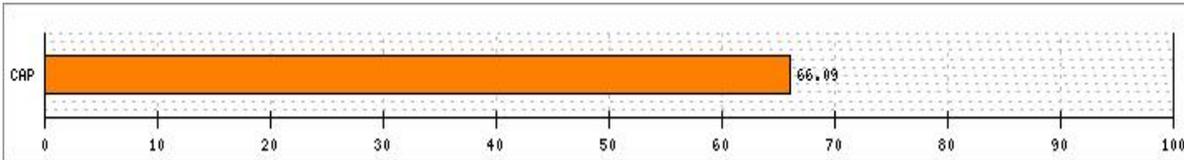


**REPRESENTANTE DE SERVICIOS - LA HERMELINDA 04.04**

No. Identificación :	72718780
Nombres :	MARICUSA YASMIN
Apellidos :	VILCA ISLA
Dirección :	MZ A 32 LT 24 MANUEL ARÉVALO
Teléfono :	044270695
Celular :	934462774
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1994-05-21



### REPRESENTANTE DE SERVICIOS - LA HERMELINDA 04.04 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

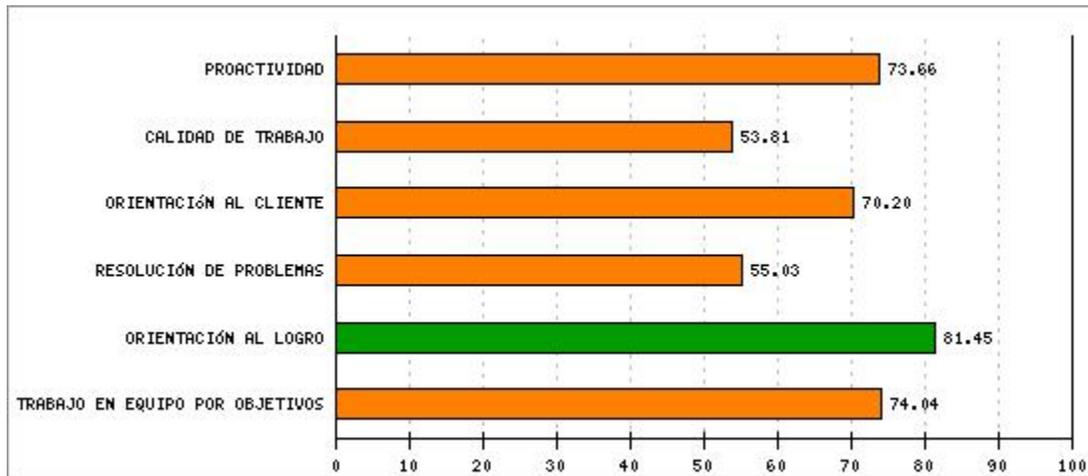
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	5.16	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	3.23	6.00
3 COMERCIALES	4.38	7.00
4 LIDERAZGO	4.89	6.00
5 RELACIONALES	4.44	6.00

### REPRESENTANTE DE SERVICIOS - LA HERMELINDA 04.04 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	5.16	7.00	73.66%
2 CALIDAD DE TRABAJO	3.23	6.00	53.81%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.91	7.00	70.20%
4 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	3.85	7.00	55.03%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.89	6.00	81.45%
6 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	4.44	6.00	74.04%



### REPRESENTANTE DE SERVICIOS - LA HERMELINDA 04.04 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.16 **Porcentaje:** 73.66%

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.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.23 **Porcentaje:** 53.81%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

##### Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.91 **Porcentaje:** 70.20%

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.

#### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.85 **Porcentaje:** 55.03%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 81.45%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.44 **Porcentaje:** 74.04%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

**Nivel en desarrollo.-**

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

---

