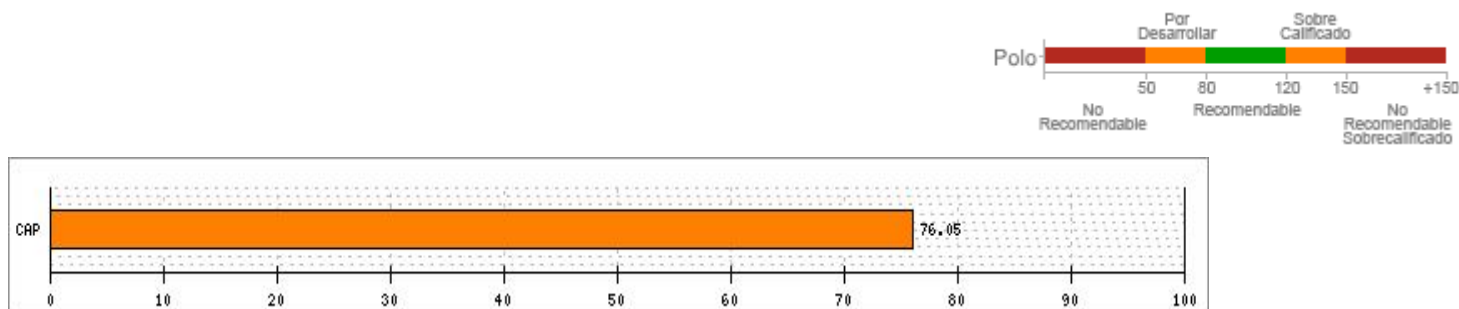


|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 45034846                 |
| Nombres :             | LIZBETH FIORELA          |
| Apellidos :           | PIZARRO VIVEROS          |
| Dirección :           | JR. RICARDO PALMA N° 286 |
| Teléfono :            | 051363762                |
| Celular :             | 989615462                |
| Género :              | FEMENINO                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO            |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-02-13               |



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.

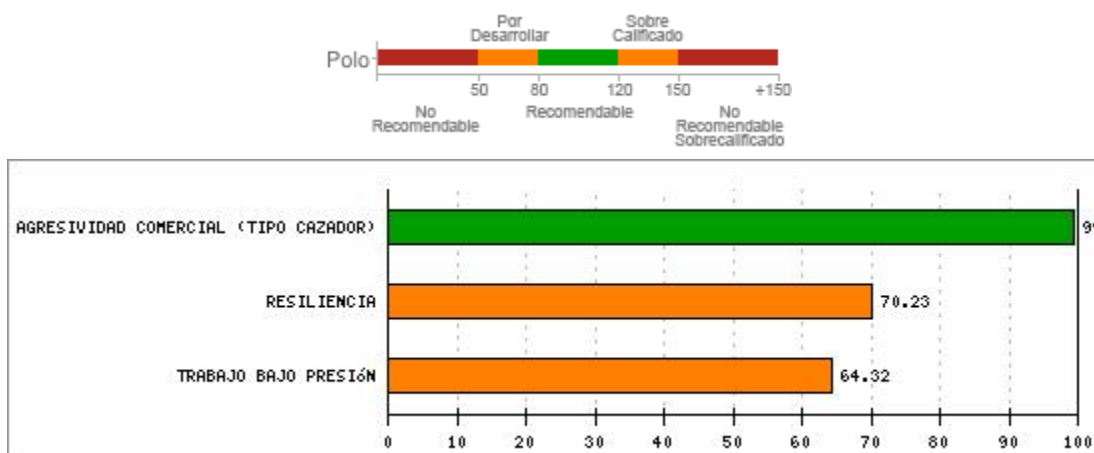
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje         | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-------------|----------------|-----------------|
| 1 | COMERCIALES | 6.96           | 7.00            |
| 2 | EMOCIONALES | 4.71           | 7.00            |

### EJECUTIVO DE VVEE - JULIACA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 6.96              | 7.00               | 99.45%            |
| 2 | RESILIENCIA                          | 4.92              | 7.00               | 70.23%            |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                 | 4.50              | 7.00               | 64.32%            |





## Interpretación de Competencias



### EJECUTIVO DE VVEE - JULIACA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.96 **Porcentaje:** 99.45%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas.

##### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. Frecuentemente, tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### RESILIENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.92 **Porcentaje:** 70.23%

Es la capacidad para afrontar la adversidad y salir fortalecido de ella.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene la capacidad de salir adelante de una adversidad pero con mucho esfuerzo o sufrimiento. Sigue los lineamientos establecidos y le cuesta adaptarse a las situaciones cambiantes.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.50 **Porcentaje:** 64.32%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

