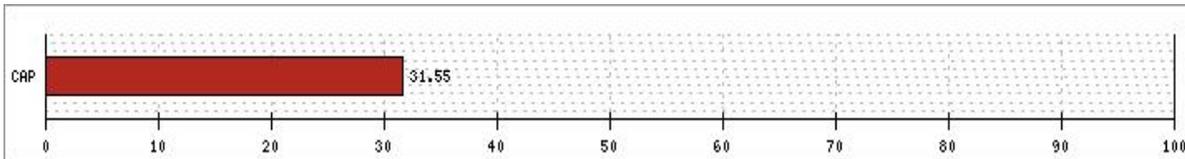


No. Identificación :	70311317
Nombres :	YELY
Apellidos :	COLQUEPISCO SALAZAR
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	942644763
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	ESTUDIANTE DIPLOMA TECNICO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO 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 **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

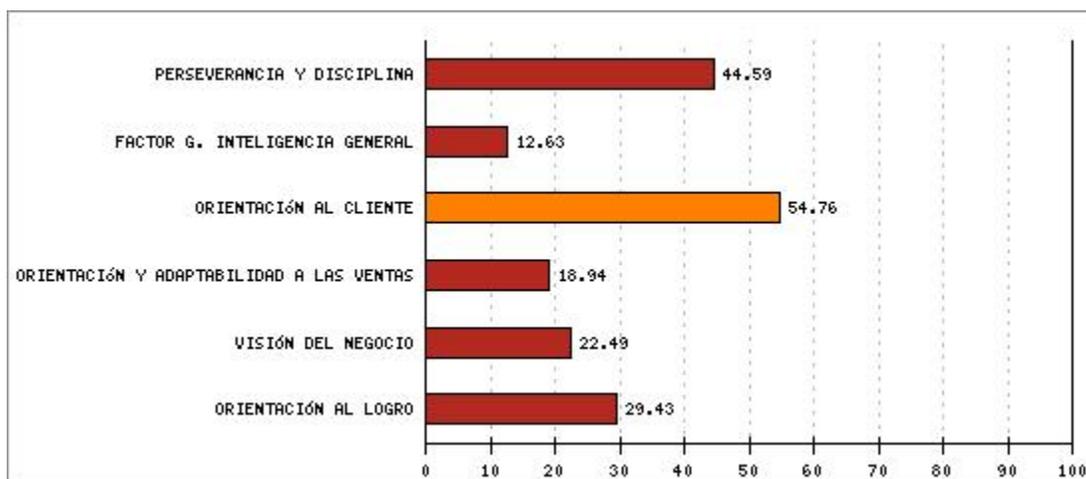
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.12	7.00
2	COGNITIVAS	1.01	8.00
3	COMERCIALES	2.57	8.00
4	LIDERAZGO	2.35	8.00

EN PISCO SET ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	3.12	7.00	44.59%
2 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	1.01	8.00	12.63%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.38	8.00	54.76%
4 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	1.52	8.00	18.94%
5 VISIÓN DEL NEGOCIO	1.80	8.00	22.49%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.35	8.00	29.43%



PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.12 **Porcentaje:** 44.59%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

Nivel en desarrollo.-

Puede trabajar con perseverancia y disciplina en actividades conocidas, y no duda en pedir ayuda si es necesario para lograr su propósito. Sin embargo, muestra algo de impaciencia frente a situaciones difíciles y en ocasiones, se desespera en trabajos de largo plazo.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.01 **Porcentaje:** 12.63%

Nivel Bajo: El candidato evaluado está por debajo de la media poblacional, se recomienda que la solución de problemas la haga con apoyo de un Jefe o Superior.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.38 **Porcentaje:** 54.76%

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.

ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.52 **Porcentaje:** 18.94%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

ORIENTADO AL SERVICIO

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.80 **Porcentaje:** 22.49%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene baja proyección de futuro a nivel empresarial, no realiza, ni ejecuta planificaciones, ni incorpora cambios y conocimientos que permitan crecimiento de la organización. Tiene poca definición del camino por el cual se debe dirigir la organización, y de las metas que quiere alcanzar; por lo tanto demuestra poco conocimiento de estrategias de crecimiento, porque no tiene en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías y las cambiantes necesidades y requerimientos del cliente.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.35 **Porcentaje:** 29.43%

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 poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.
