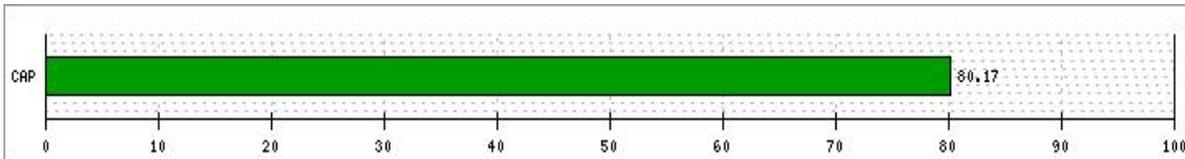


ESPECIALISTA CORTINAS - SODIMAC

| | |
|-----------------------|--|
| No. Identificación : | 07514295 |
| Nombres : | GUIADALUPE |
| Apellidos : | QUISPE |
| Dirección : | AV. LAS AMERICAS609 INT. 4 BALCONCILLO LA VICTORIA |
| Teléfono : | 6060940 |
| Celular : | 923504674 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Área de Estudio : | ADM. DE EMPRESAS |
| Escolaridad : | TECNICO |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00 |

ESPECIALISTA CORTINAS - SODIMAC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

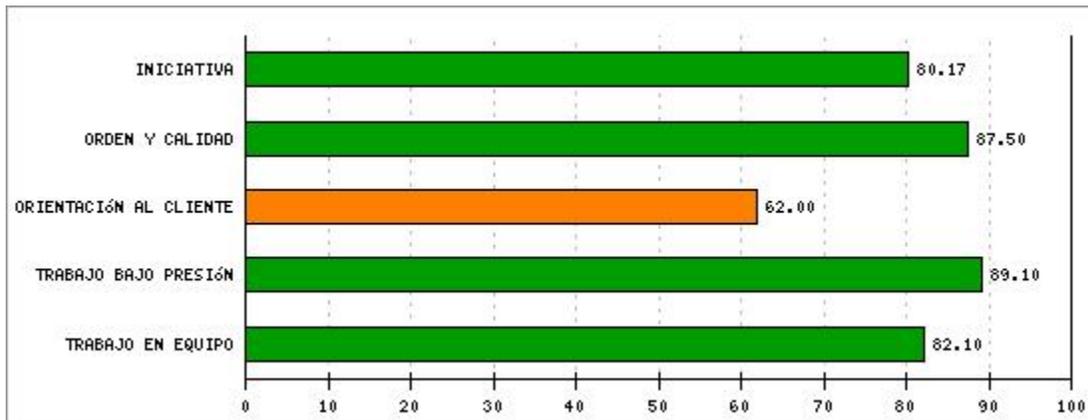
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES | 4.81 | 6.00 |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 5.25 | 6.00 |
| 3 COMERCIALES | 3.72 | 6.00 |
| 4 EMOCIONALES | 5.35 | 6.00 |
| 5 RELACIONALES | 4.93 | 6.00 |

ESPECIALISTA CORTINAS - SODIMAC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 INICIATIVA | 4.81 | 6.00 | 80.17% |
| 2 ORDEN Y CALIDAD | 5.25 | 6.00 | 87.50% |
| 3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 3.72 | 6.00 | 62.00% |
| 4 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 5.35 | 6.00 | 89.10% |
| 5 TRABAJO EN EQUIPO | 4.93 | 6.00 | 82.10% |



INICIATIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 80.17%

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 en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.25 **Porcentaje:** 87.50%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.72 **Porcentaje:** 62.00%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 89.10%

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.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 82.10%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.
