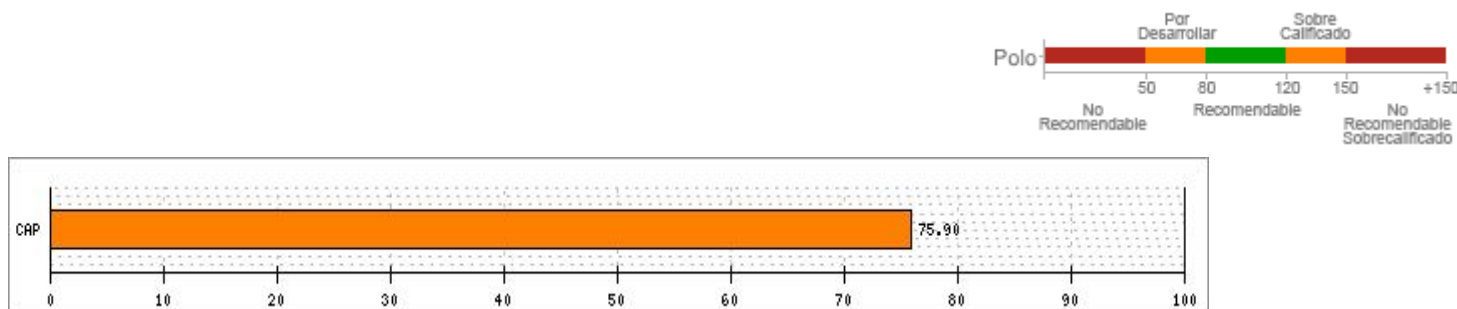


|                       |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|
| No. Identificación :  | 44872165                         |
| Nombres :             | KARLA MARINA                     |
| Apellidos :           | MAGALLANES FERNANDINI            |
| Dirección :           | CHACHANI 277 MARANGA SAN MIGUEL  |
| Teléfono :            | 4527535                          |
| Celular :             | 997089522                        |
| Género :              | FEMENINO                         |
| Estado Civil :        | SOLTERO                          |
| Área de Estudio :     | ING. PESQUERA / CULTIVOS MARINOS |
| Escolaridad :         | POSTGRADO                        |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-02-19                       |



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.

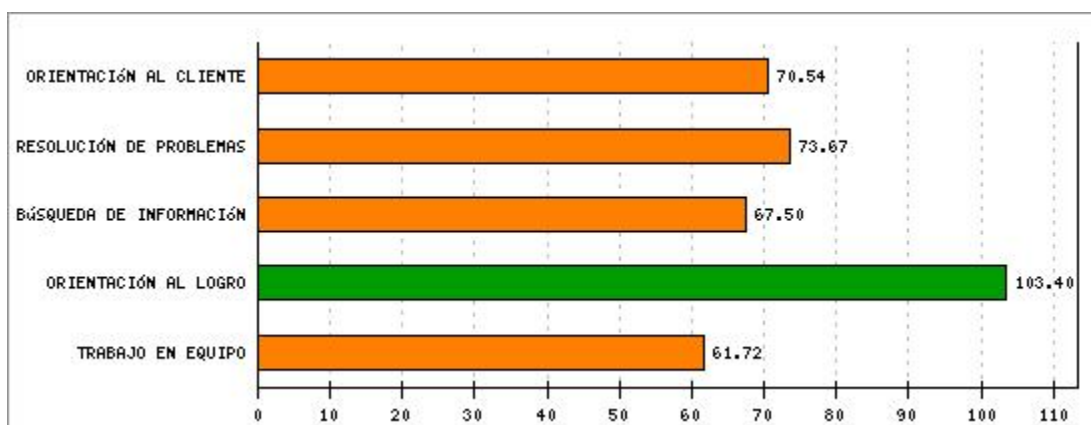
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | COMERCIALES      | 5.05           | 7.00            |
| 2 | COMUNICACIONALES | 4.73           | 7.00            |
| 3 | LIDERAZGO        | 6.20           | 6.00            |
| 4 | RELACIONALES     | 4.94           | 8.00            |

## COORD. OPERATIVO COMERCIAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia             | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE  | 4.94              | 7.00               | 70.54%            |
| 2 | RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS | 5.16              | 7.00               | 73.67%            |
| 3 | BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN | 4.73              | 7.00               | 67.50%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO    | 6.20              | 6.00               | 103.40%           |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO       | 4.94              | 8.00               | 61.72%            |



**ORIENTACIÓN AL CLIENTE****Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.94 Porcentaje: 70.54%**

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: 5.16 Porcentaje: 73.67%**

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que surja en el cliente. Con cierta frecuencia muestra habilidad para indagar las causas que originaron el problema y de igual manera encuentra alternativas de solución, aunque no siempre cuenta con la ideal; busca tener un buen conocimiento del producto y de lo que ofrece el mercado; podría ser que además tenga una red de contactos que podrían ser útiles cuando se requiera apoyo ante alguna dificultad.

**BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN****Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.73 Porcentaje: 67.50%**

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

**Nivel en desarrollo.-**

Consigue recaudar parcialmente la información que se requiere y a pesar de encontrarse presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información no siempre hace las preguntas, va a las personas o sitios indicados.

**ORIENTACIÓN AL LOGRO****Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 6.20 Porcentaje: 103.40%**

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

**TRABAJO EN EQUIPO**

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 61.72%

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.

---

