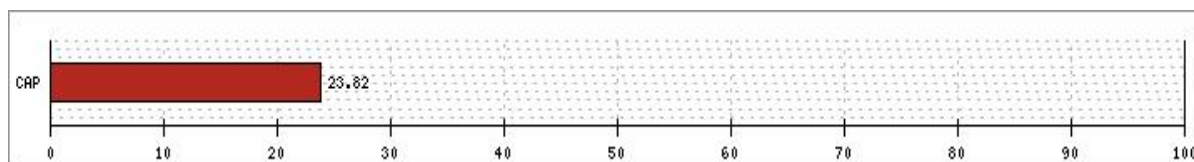


|                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| No. Identificación :  | 70372190            |
| Nombres :             | YOMIRA              |
| Apellidos :           | VILLEGAS SALAZAR    |
| Dirección :           | JR HUAMACHUCO 157   |
| Teléfono :            | 5321169             |
| Celular :             | 983263286           |
| Género :              | FEMENINO            |
| Estado Civil :        | SOLTERO             |
| Área de Estudio :     | ADMINISTR./FINANZAS |
| Escolaridad :         | TECNICO             |
| Fecha de Nacimiento : | 1996-03-18          |



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.

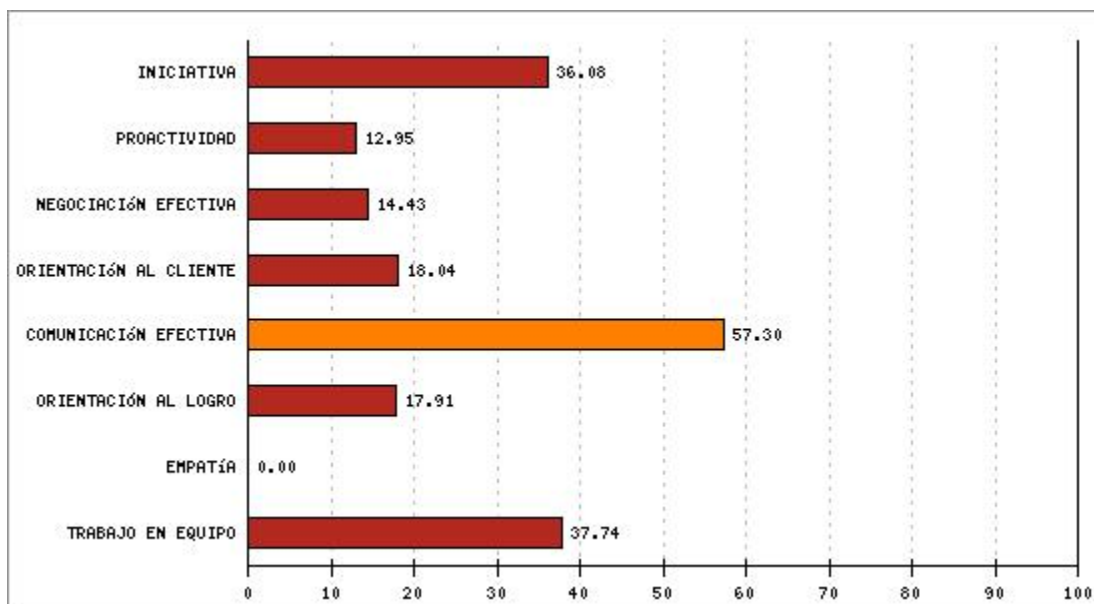
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 1.72           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 1.14           | 7.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 4.01           | 7.00            |
| 4 | LIDERAZGO        | 1.43           | 8.00            |
| 5 | RELACIONALES     | 1.32           | 7.00            |

## ASF PRO Y PTE PIEDRA OPERACIONES LIMA NOV 16 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA             | 2.53              | 7.00               | 36.08%            |
| 2 | PROACTIVIDAD           | 0.91              | 7.00               | 12.95%            |
| 3 | NEGOCIACIÓN EFECTIVA   | 1.01              | 7.00               | 14.43%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 1.26              | 7.00               | 18.04%            |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA  | 4.01              | 7.00               | 57.30%            |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO   | 1.43              | 8.00               | 17.91%            |
| 7 | EMPATÍA                | 0.00              | 7.00               | 0.00%             |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO      | 2.64              | 7.00               | 37.74%            |



**INICIATIVA****Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 2.53 Porcentaje: 36.08%**

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.

**PROACTIVIDAD****Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.91 Porcentaje: 12.95%**

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 poco desarrollado.-**

Tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

**NEGOCIACIÓN EFECTIVA****Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 1.01 Porcentaje: 14.43%**

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado centra su atención en que se cierre la negociación sin tener en cuenta que la misma satisfaga sus intereses y los de la organización que representa. Le falta atención a los detalles que favorezcan sus intereses. Tiene escasa preparación y conocimiento sobre estrategias de negociación, además muestra poca perseverancia y cierto temor a la adversidad.

**ORIENTACIÓN AL CLIENTE****Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 1.26 Porcentaje: 18.04%**

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

**COMUNICACIÓN EFECTIVA**

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.01 **Porcentaje:** 57.30%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel en desarrollo.-**

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.43 **Porcentaje:** 17.91%

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.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Darse cuenta de las emociones de los demás, comprender por qué reaccionan de esa manera y sentir o pensar como ellos.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiene dificultad en comprender a los demás, le es complicado percibir los estados de ánimo del otro y no se interesa por saber las razones que motivan esos estados emocionales.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.64 **Porcentaje:** 37.74%

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.

---

