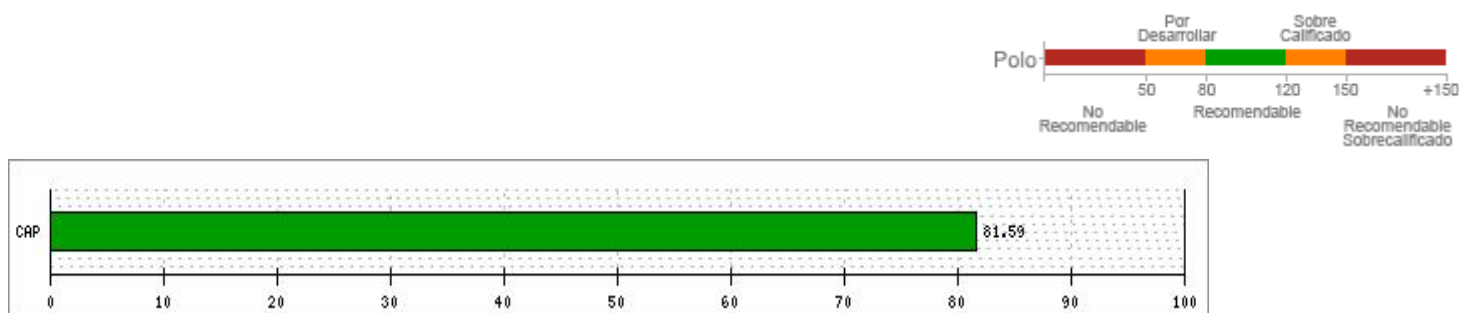


|                       |                                     |
|-----------------------|-------------------------------------|
| No. Identificación :  | 46853707                            |
| Nombres :             | PAMELA                              |
| Apellidos :           | BEDON GARCIA                        |
| Dirección :           | CENTRO POBLADO APARICIO MZ. J LT. 3 |
| Teléfono :            |                                     |
| Celular :             |                                     |
| Género :              | FEMENINO                            |
| Estado Civil :        | SOLTERO                             |
| Área de Estudio :     | ADMINISTR./FINANZAS                 |
| Escolaridad :         | TECNICO                             |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-02-01                          |





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:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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.

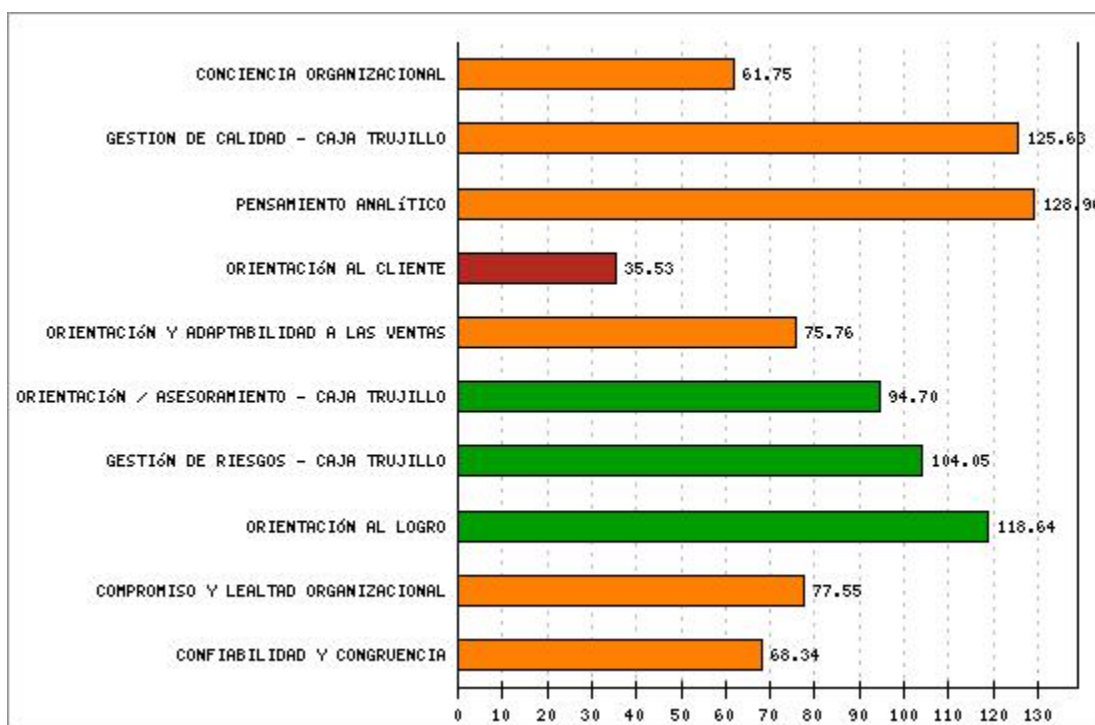
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 5.61           | 6.50            |
| 2 | COGNITIVAS       | 6.45           | 5.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 3.69           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 7.58           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 5.57           | 5.00            |
| 6 | VALORES          | 5.84           | 8.00            |

## GESTOR DE SERVICIOS HUARAL- 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                                 | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|---------------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | CONCIENCIA ORGANIZACIONAL                   | 4.94              | 8.00               | 61.75%            |
| 2  | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO          | 6.28              | 5.00               | 125.63%           |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                       | 6.45              | 5.00               | 128.96%           |
| 4  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                      | 2.84              | 8.00               | 35.53%            |
| 5  | ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS    | 4.55              | 6.00               | 75.76%            |
| 6  | ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO | 7.58              | 8.00               | 94.70%            |
| 7  | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO          | 5.20              | 5.00               | 104.05%           |
| 8  | ORIENTACIÓN AL LOGRO                        | 5.93              | 5.00               | 118.64%           |
| 9  | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL         | 6.20              | 8.00               | 77.55%            |
| 10 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA                 | 5.47              | 8.00               | 68.34%            |



#### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 61.75%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene cierta dificultad para identificar figuras claves en las relaciones empresariales y para relacionar las prácticas informales de la organización con su cultura. Solo si es necesario, podría tener interés en comprender más a fondo las relaciones de poder de su organización

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 125.63%

Nivel B: Controla y monitorea la gestión y/o procesos organizacionales con relación a los modelos de calidad establecidos. Propone mejoras a los productos y servicios que oferta la institución considerando las necesidades de los clientes y el uso de recursos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.45 **Porcentaje:** 128.96%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.84 **Porcentaje:** 35.53%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 75.76%

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

#### **ORIENTACIÓN AL SERVICIO AL CLIENTE (FARMER)**

El evaluado mostró que tiene cierta capacidad intuitiva para persuadir a clientes, pero que quizá no sea lo más característico de su perfil. Si su trabajo consiste en ventas, lo más probable es que lo haga a través del servicio, incluso podría ser exitoso en su tipo de acción.

Es paciente y puede persistir para obtener resultados. Por esta razón puede estar orientado hacia la venta consultiva o ser el tipo de vendedor "agricultor" (farmer).

Busca aumentar la fidelidad de sus clientes mediante su constante presencia y disponibilidad. Prefiere mantener relaciones a largo plazo y dar seguimiento a los clientes. Su paciencia y autocontrol le permiten permanecer estable ante negativas, quejas, recriminaciones, demoras o cambios de planes en el último momento.

Es importante, sin embargo, asegurarse de que tenga el conocimiento necesario de los productos o servicios que está comercializando. Una buena base de conocimientos será fundamental en esta posición. Es más, su perfil lo muestra algo reservado, razón por la cual no será la persona idónea para hacer prospección o impulsar un cierre inmediato de la venta.

#### **ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.58 **Porcentaje:** 94.70%

Nivel A: Expone detalladamente las ventajas de aplicación de sus criterios e ideas para dar solución a situaciones complejas, sus criterios y sugerencias son fácilmente aceptados y realizados por los asesorados.

#### **GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO**

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.20 **Porcentaje:** 104.05%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

#### **ORIENTACIÓN AL LOGRO**

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.93 **Porcentaje:** 118.64%

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.

#### **COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.20 **Porcentaje:** 77.55%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

##### **Nivel desarrollado.-**

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y, a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

#### **CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA**

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.47 **Porcentaje:** 68.34%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel desarrollado.-**

Procura ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe algo de congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad en cada aspecto de su comportamiento.

---

