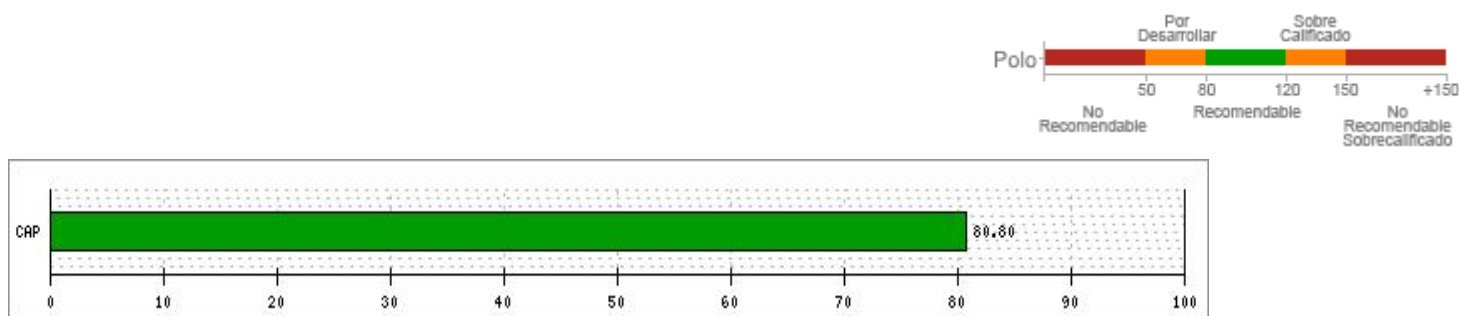


|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 47820903                 |
| Nombres :             | JARA CALDERON            |
| Apellidos :           | NAYSA AZUCENA            |
| Dirección :           | JR. LIMA 790             |
| Teléfono :            | 941396861                |
| Celular :             | 941396861                |
| Género :              | FEMENINO                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Área de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | TECNICO                  |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-06-24               |





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.

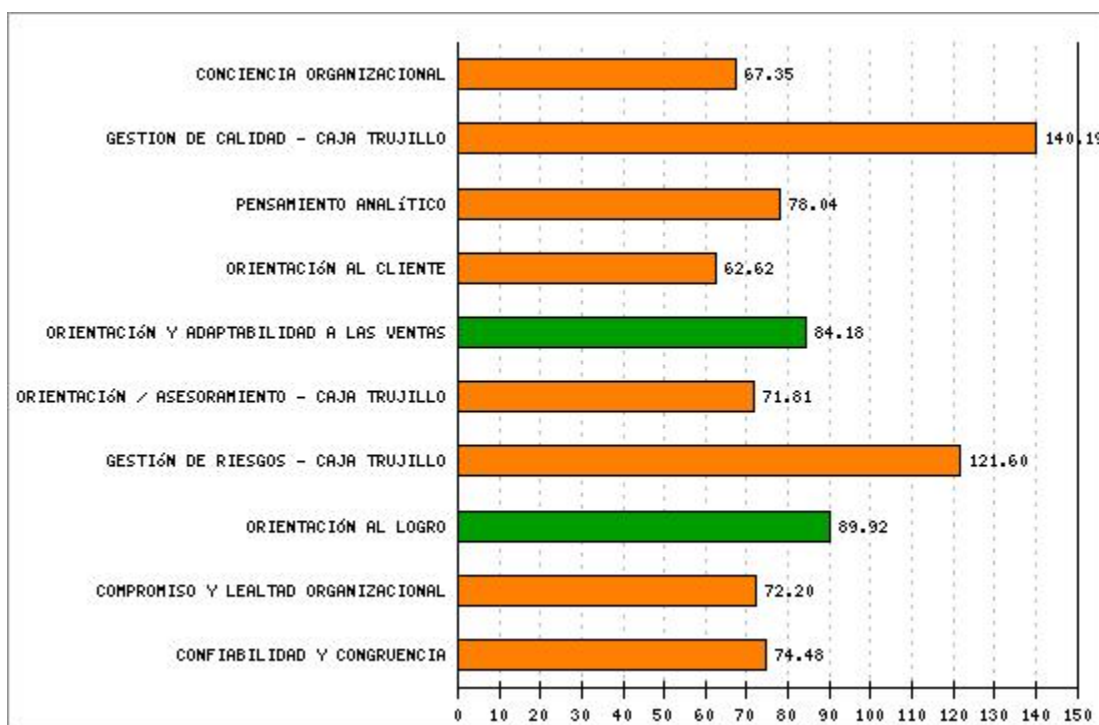
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 6.20           | 6.50            |
| 2 | COGNITIVAS       | 3.90           | 5.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 5.03           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 5.74           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 5.29           | 5.00            |
| 6 | VALORES          | 5.87           | 8.00            |

## GESTOR DE SERVICIOS -ZS - MARZO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|---------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | CONCIENCIA ORGANIZACIONAL                   | 5.39           | 8.00            | 67.35%         |
| 2  | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO          | 7.01           | 5.00            | 140.19%        |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                       | 3.90           | 5.00            | 78.04%         |
| 4  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                      | 5.01           | 8.00            | 62.62%         |
| 5  | ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS    | 5.05           | 6.00            | 84.18%         |
| 6  | ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO | 5.74           | 8.00            | 71.81%         |
| 7  | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO          | 6.08           | 5.00            | 121.60%        |
| 8  | ORIENTACIÓN AL LOGRO                        | 4.50           | 5.00            | 89.92%         |
| 9  | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL         | 5.78           | 8.00            | 72.20%         |
| 10 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA                 | 5.96           | 8.00            | 74.48%         |



#### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 67.35%

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 desarrollado.-**

Tiene a evidenciar el conocimiento que tiene de la organización para la que trabaja, es capaz de describir roles y funciones de cada colaborador y saber tratar con los más influyentes cuando lo requiera

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.01 **Porcentaje:** 140.19% --

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.90 **Porcentaje:** 78.04%

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 en desarrollo.-**

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.01 **Porcentaje:** 62.62% --

#### ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 84.18%

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

##### **ORIENTADO AL DESARROLLO COMERCIAL**

El evaluado muestra una naturaleza sociable y amigable. Esto quiere decir que puede iniciar y mantener su red de contactos. Podrá detectar a personas influyentes y encargadas de tomar decisiones, al mismo tiempo que puede hacerse aliado.

Es lo suficientemente persuasivo para procurar los cierres y, aún así, muestra paciencia para esperar, sin tensión, los resultados a largo plazo.

Podrá desempeñarse en cualquier situación comercial, siempre y cuando obtenga de su puesto el reto y el reconocimiento que busca.

#### ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.74 **Porcentaje:** 71.81%

Nivel B: Analiza situaciones de sus asesorados ofreciendo sugerencias y criterios que orientan y facilitan la toma de decisiones de los demás.

#### GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.08 **Porcentaje:** 121.60%

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:** 4.50 **Porcentaje:** 89.92%

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 en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 72.20%

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:** 5.96 **Porcentaje:** 74.48%

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

### Nivel desarrollado.-

Procura ser realista y honesto. Entabla 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.

---

