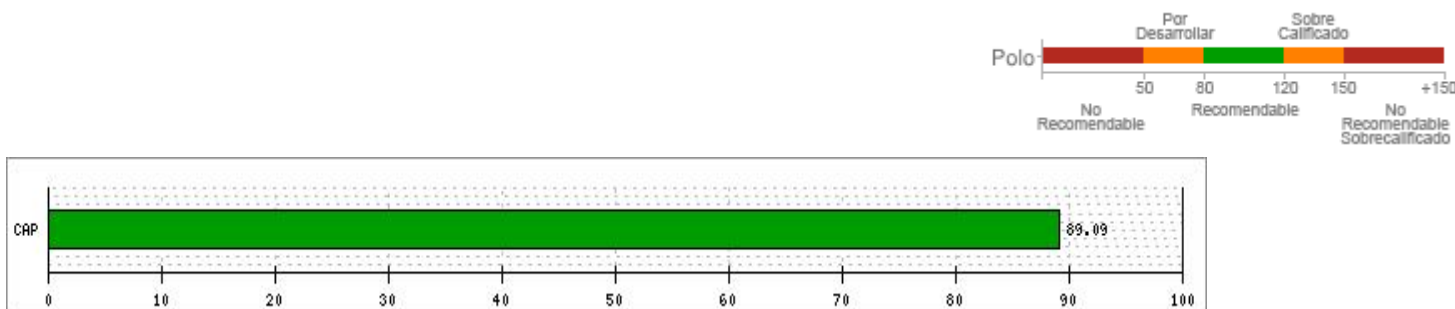


|                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| No. Identificación :  | 806628                        |
| Nombres :             | MARIA ALEJANDRA               |
| Apellidos :           | CORTES LASSO                  |
| Dirección :           | CALLE ATAHUALPA 210 DPTO 211A |
| Teléfono :            |                               |
| Celular :             | 953723109                     |
| Género :              | FEMENINO                      |
| Estado Civil :        | SOLTERO                       |
| Area de Estudio :     | ING. AMBIENTAL                |
| Escolaridad :         | POSTGRADO                     |
| Fecha de Nacimiento : | 1985-06-08                    |



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.

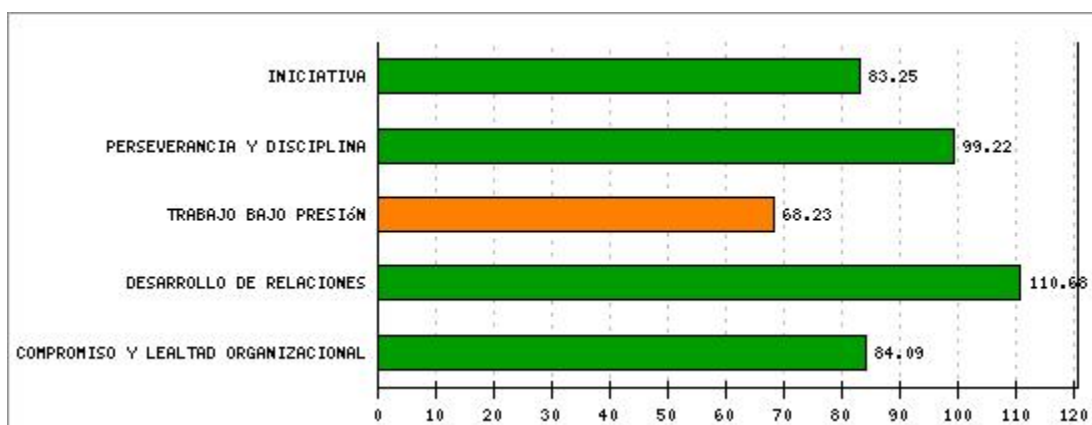
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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 | 5.47           | 6.00            |
| 2 | EMOCIONALES   | 4.09           | 6.00            |
| 3 | RELACIONALES  | 6.64           | 6.00            |
| 4 | VALORES       | 5.05           | 6.00            |

|   | Competencia                         | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA                          | 4.99              | 6.00               | 83.25%            |
| 2 | PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA          | 5.95              | 6.00               | 99.22%            |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 4.09              | 6.00               | 68.23%            |
| 4 | DESARROLLO DE RELACIONES            | 6.64              | 6.00               | 110.68%           |
| 5 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 5.05              | 6.00               | 84.09%            |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.99 **Porcentaje:** 83.25%

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.

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.95 **Porcentaje:** 99.22%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel desarrollado.-

No muestra temor frente a los retos importantes, sabe manejar situaciones con paciencia y constancia. No se da por vencido con facilidad, aunque a veces es tentado a no ser tan disciplinado.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.09 **Porcentaje:** 68.23%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.64 **Porcentaje:** 110.68%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

##### Nivel desarrollado.-

Es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas confianza. Por momentos, el evaluado podría tener dificultad en construir relaciones con personas con diferentes intereses.

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 84.09%

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.

---

