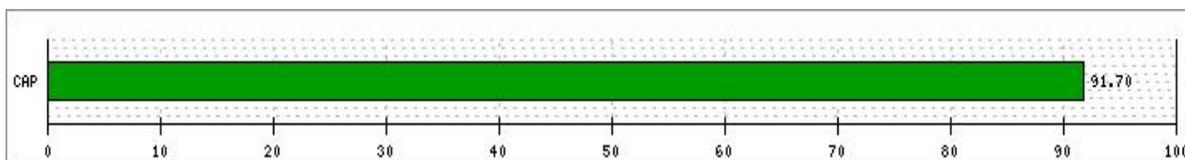


|                       |   |
|-----------------------|---|
| No. Identificación :  | 09279153                                  |
| Nombres :             | LARA ANGELLA                              |
| Apellidos :           | MESONES CASTELLO                          |
| Dirección :           | PASEO DEL BOSQUE 960 DPTO. 401, SAN BORJA |
| Teléfono :            | 014376585                                 |
| Celular :             | 989141725                                 |
| Género :              | FEMENINO                                  |
| Estado Civil :        | CASADO                                    |
| Area de Estudio :     | ADMINISTR./FINANZAS                       |
| Escolaridad :         | UNIVERSIDAD INCOMPLETA                    |
| Fecha de Nacimiento : | 1968-08-05                                |



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.

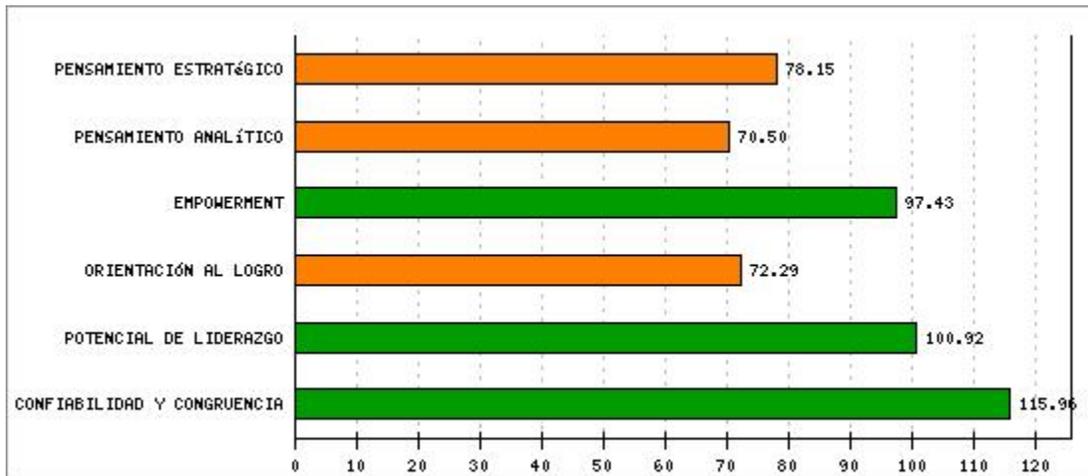
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje               | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ADMINISTRATIVAS | 4.69           | 6.00            |
| 2 COGNITIVAS      | 4.23           | 6.00            |
| 3 LIDERAZGO       | 5.41           | 6.00            |
| 4 VALORES         | 8.12           | 7.00            |

### EVALUACIÓN JEFE DE OFICINA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                   | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO     | 4.69           | 6.00            | 78.15%         |
| 2 PENSAMIENTO ANALÍTICO       | 4.23           | 6.00            | 70.50%         |
| 3 EMPOWERMENT                 | 5.85           | 6.00            | 97.43%         |
| 4 ORIENTACIÓN AL LOGRO        | 4.34           | 6.00            | 72.29%         |
| 5 POTENCIAL DE LIDERAZGO      | 6.06           | 6.00            | 100.92%        |
| 6 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 8.12           | 7.00            | 115.96%        |



#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.69 **Porcentaje:** 78.15%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce parcialmente su entorno empresarial, de modo que no siempre puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; tiene dudas sobre cuándo y cómo actuar en su momento. Tiene cierta dificultad en proyectarse hacia futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.23 **Porcentaje:** 70.50%

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.

#### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.85 **Porcentaje:** 97.43%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

##### Nivel desarrollado.-

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.34 **Porcentaje:** 72.29%

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.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 100.92%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel desarrollado.-**

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

---

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.12 **Porcentaje:** 115.96%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. El evaluado tiende a regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser muy confiable.

---

