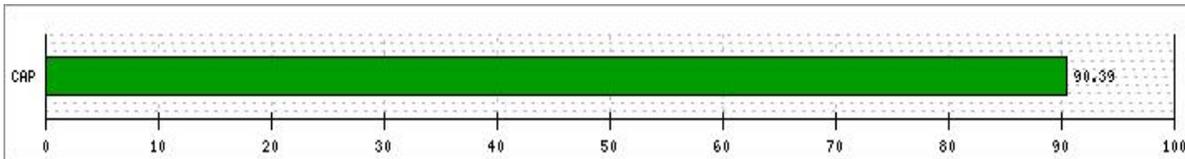


|                       |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| No. Identificación :  | 72483600                          |
| Nombres :             | FIORELLA CARINNA                  |
| Apellidos :           | PISANO SALAS                      |
| Dirección :           | JR. SANTIAGO TAVARA 1592 DPTO 503 |
| Teléfono :            | 7821275                           |
| Celular :             | 945371869                         |
| Género :              | FEMENINO                          |
| Estado Civil :        | SOLTERO                           |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA          |
| Escolaridad :         | GENERAL                           |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-05-31                        |



El evaluado se encuentra dentro del rango recomendable según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve su 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responden 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; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se de 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.

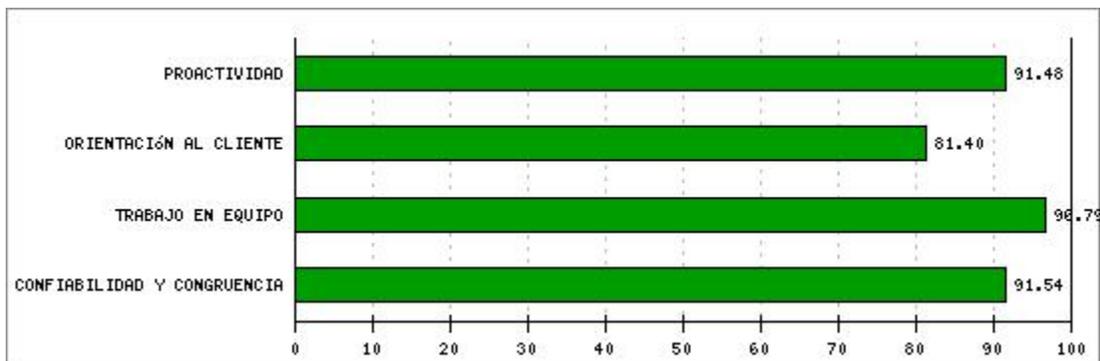
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 6.40           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES   | 4.88           | 6.00            |
| 3 | RELACIONALES  | 5.81           | 6.00            |
| 4 | VALORES       | 6.41           | 7.00            |

### AUXILIAR CONTABLE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                   | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PROACTIVIDAD                | 6.40           | 7.00            | 91.48%         |
| 2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE      | 4.88           | 6.00            | 81.40%         |
| 3 TRABAJO EN EQUIPO           | 5.81           | 6.00            | 96.79%         |
| 4 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 6.41           | 7.00            | 91.54%         |



### AUXILIAR CONTABLE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 91.48%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.88 **Porcentaje:** 81.40%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 96.79%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

#### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.41 **Porcentaje:** 91.54%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiende a ser realista y honesto. entabla relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada todo aspecto de su comportamiento.

