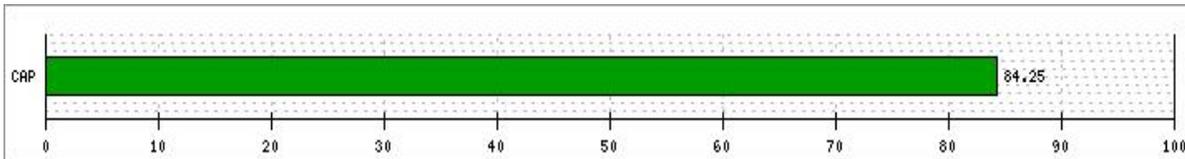


|                       |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|
| No. Identificación :  | 1804363511                       |
| Nombres :             | MARIA JOSE                       |
| Apellidos :           | MELENDEZ                         |
| Dirección :           | CALLE LOJA 07 Y PASAJE EL CARMEN |
| Teléfono :            |                                  |
| Celular :             | 0995666320                       |
| Género :              | FEMENINO                         |
| Estado Civil :        | SOLTERO                          |
| Area de Estudio :     | ING. MECÁNICA/METALÚRGICA        |
| Escolaridad :         | INGENIERO SUPERIOR               |
| Fecha de Nacimiento : | 1990-03-12                       |



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.

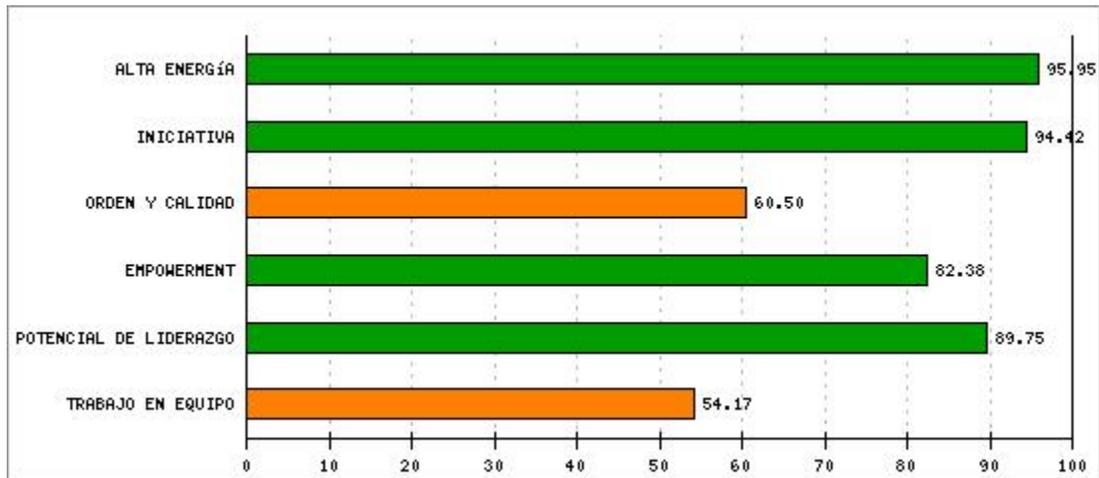
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje               | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES   | 6.66           | 7.00            |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 4.24           | 7.00            |
| 3 LIDERAZGO       | 6.02           | 7.00            |
| 4 RELACIONALES    | 3.79           | 7.00            |

### ASISTENTE DE PROYECTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia              | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ALTA ENERGÍA           | 6.72           | 7.00            | 95.95%         |
| 2 INICIATIVA             | 6.61           | 7.00            | 94.42%         |
| 3 ORDEN Y CALIDAD        | 4.24           | 7.00            | 60.50%         |
| 4 EMPOWERMENT            | 5.77           | 7.00            | 82.38%         |
| 5 POTENCIAL DE LIDERAZGO | 6.28           | 7.00            | 89.75%         |
| 6 TRABAJO EN EQUIPO      | 3.79           | 7.00            | 54.17%         |



### ASISTENTE DE PROYECTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.72 **Porcentaje:** 95.95%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado normalmente mantiene un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, es líder en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.61 **Porcentaje:** 94.42%

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 desarrollado.-

El evaluado está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. No muestra temor a las dificultades y plantea soluciones inmediatas. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.24 **Porcentaje:** 60.50%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

#### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.77 **Porcentaje:** 82.38%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado establece 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 rentabilidad de la organización.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 89.75%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.79 **Porcentaje:** 54.17%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

---

