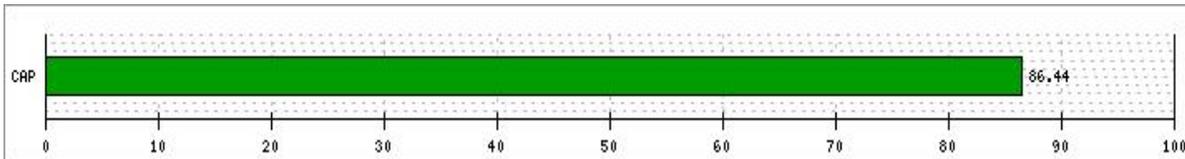


|                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| No. Identificación :  | 42525955                  |
| Nombres :             | PATRICIA                  |
| Apellidos :           | CERVERA MEDINA            |
| Dirección :           | URB. MONSERRAT T"2" ETAPA |
| Teléfono :            | 044293964                 |
| Celular :             | 948455382                 |
| Género :              | FEMENINO                  |
| Estado Civil :        | SOLTERO                   |
| Area de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL           |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO             |
| Fecha de Nacimiento : | 1984-07-06                |



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.

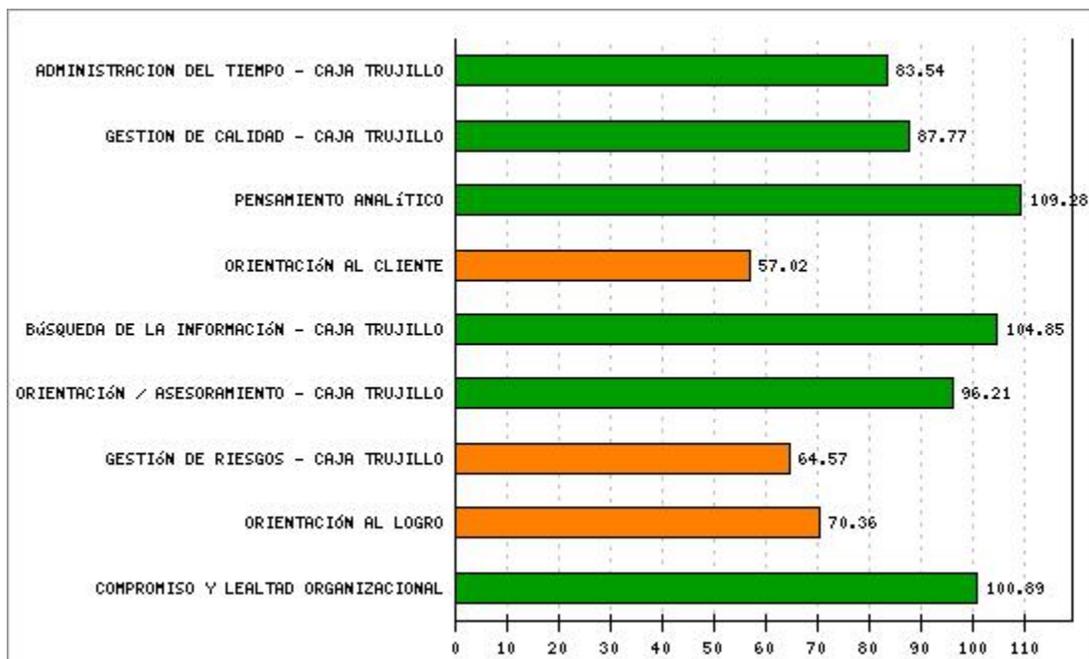
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 6.68           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 7.02           | 8.00            |
| 3 | COGNITIVAS       | 8.74           | 8.00            |
| 4 | COMERCIALES      | 3.99           | 7.00            |
| 5 | COMUNICACIONALES | 8.04           | 8.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 5.40           | 8.00            |
| 7 | VALORES          | 7.06           | 7.00            |



| Competencia                                   | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO   | 6.68           | 8.00            | 83.54%         |
| 2 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO          | 7.02           | 8.00            | 87.77%         |
| 3 PENSAMIENTO ANALITICO                       | 8.74           | 8.00            | 109.28%        |
| 4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE                      | 3.99           | 7.00            | 57.02%         |
| 5 BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO  | 8.39           | 8.00            | 104.85%        |
| 6 ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO | 7.70           | 8.00            | 96.21%         |
| 7 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO          | 5.17           | 8.00            | 64.57%         |
| 8 ORIENTACIÓN AL LOGRO                        | 5.63           | 8.00            | 70.36%         |
| 9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL         | 7.06           | 7.00            | 100.89%        |



#### ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.68 **Porcentaje:** 83.54%

Nivel B: Controla que las actividades de su equipo se realicen dentro de los tiempos establecidos.

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.02 **Porcentaje:** 87.77%

Nivel A: Establece políticas, modelos de calidad, basadas en las expectativas y necesidades del cliente. Plantea directrices que permitan la optimización de recursos pero que garanticen el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.74 **Porcentaje:** 109.28%

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.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos y coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de dichos datos y organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.99 **Porcentaje:** 57.02%

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.

#### BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.39 **Porcentaje:** 104.85%

Nivel A: Implementa sistemas o prácticas que permiten recopilar información más allá de lo evidente.

#### ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.70 **Porcentaje:** 96.21%

Nivel A: Expone detalladamente las ventajas de aplicación de sus criterios e ideas para dar solución a situaciones complejas, sus criterios y sugerencias son fácilmente aceptados y realizados por los asesorados.

#### GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.17 **Porcentaje:** 64.57%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.63 **Porcentaje:** 70.36%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

### **Nivel desarrollado.-**

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.06 **Porcentaje:** 100.89%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

### **Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado muestra un alto nivel de compromiso con la organización, conoce y practica la cultura, políticas, principios y valores de la empresa. Es un referente en cuanto a calidad de trabajo y cumplimiento para los demás. Se identifica tanto con la empresa que se apropia de sus logros y fracasos sintiéndolos como suyos.

---

