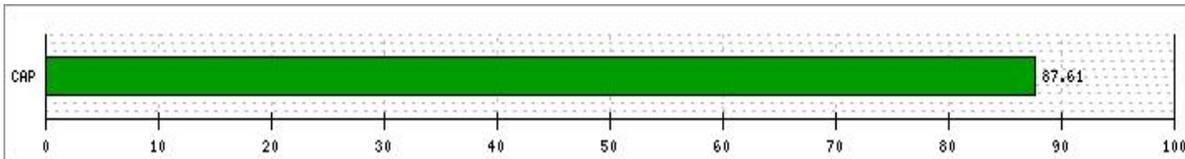


|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 44416059                   |
| Nombres :             | CAROLINA BELÉN             |
| Apellidos :           | GARCÍA RUÍZ                |
| Dirección :           | CALLE ESPAÑOLETO 173       |
| Teléfono :            | 2268742                    |
| Celular :             | 989498602                  |
| Género :              | FEMENINO                   |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Area de Estudio :     | ING. EN SISTEMAS           |
| Escolaridad :         | ESTUDIANTE DIPLOMA TECNICO |
| Fecha de Nacimiento : | 1987-03-26                 |



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.

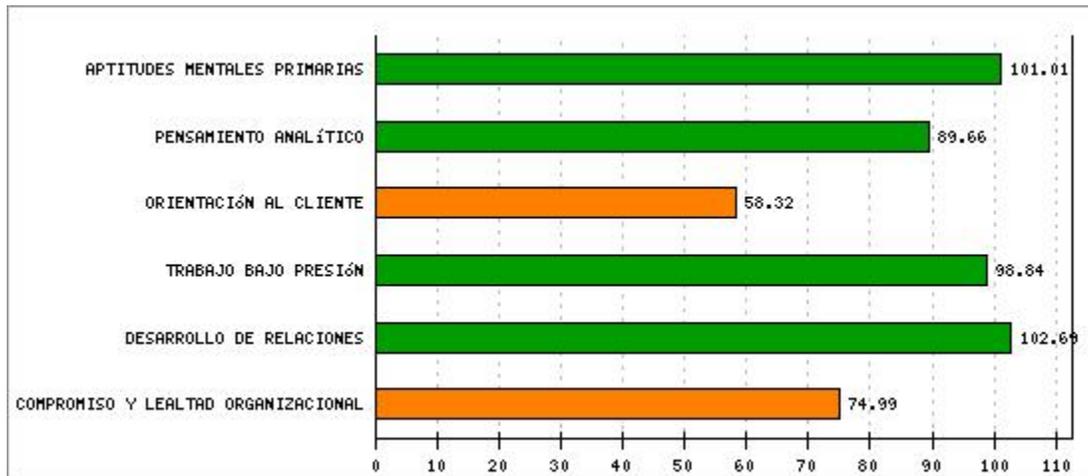
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje            | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|----------------|----------------|-----------------|
| 1 COGNITIVAS   | 7.12           | 7.50            |
| 2 COMERCIALES  | 4.67           | 8.00            |
| 3 EMOCIONALES  | 7.91           | 8.00            |
| 4 RELACIONALES | 7.19           | 7.00            |
| 5 VALORES      | 6.00           | 8.00            |

### ANALISTA TI - OCT 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                           | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS        | 7.07           | 7.00            | 101.01%        |
| 2 PENSAMIENTO ANALÍTICO               | 7.17           | 8.00            | 89.66%         |
| 3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 4.67           | 8.00            | 58.32%         |
| 4 TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 7.91           | 8.00            | 98.84%         |
| 5 DESARROLLO DE RELACIONES            | 7.19           | 7.00            | 102.69%        |
| 6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 6.00           | 8.00            | 74.99%         |



### ANALISTA TI - OCT 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.07 **Porcentaje:** 101.01%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para aprendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.17 **Porcentaje:** 89.66%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.67 **Porcentaje:** 58.32%

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 BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.91 **Porcentaje:** 98.84%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.19 **Porcentaje:** 102.69%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un gran talento para generar y cultivar buenas relaciones con clientes internos y externos de la organización, manteniendo comunicación permanente para poder estar al tanto de las oportunidades de negocios que puedan presentarse, planifica actividades formales e informales como un recurso que construya y desarrolle relaciones humanas a nivel laboral.

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 74.99%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un apoyo permanente para la empresa por sus continuos aportes en todas las áreas. Contagia a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Realiza a cabalidad su trabajo sin escatimar esfuerzo.

---

