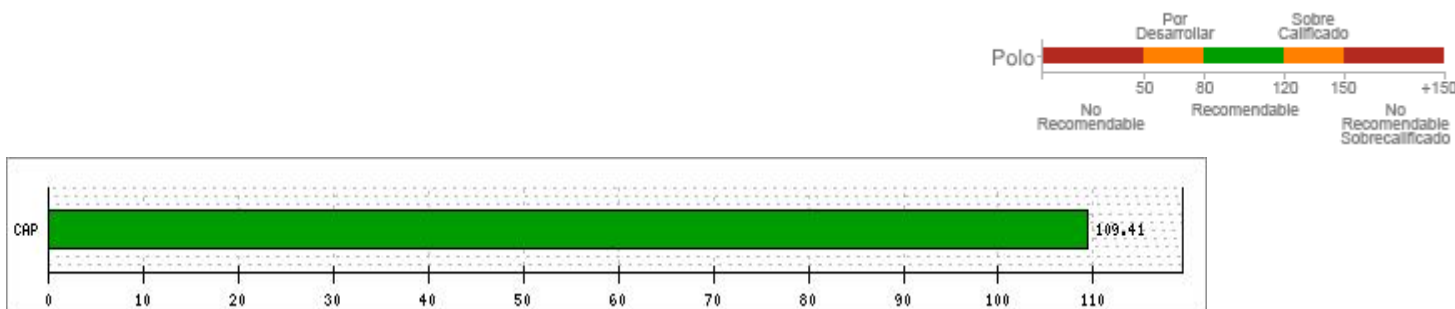


|                       |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|
| No. Identificación :  | 74096563                         |
| Nombres :             | CHIARA                           |
| Apellidos :           | RIVAS                            |
| Dirección :           | JUAN GRIS 113 DPTO 202 SAN BORJA |
| Teléfono :            | 4760151                          |
| Celular :             | 943179110                        |
| Género :              | FEMENINO                         |
| Estado Civil :        | SOLTERO                          |
| Area de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL                  |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                    |
| Fecha de Nacimiento : | 1994-03-20                       |



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.

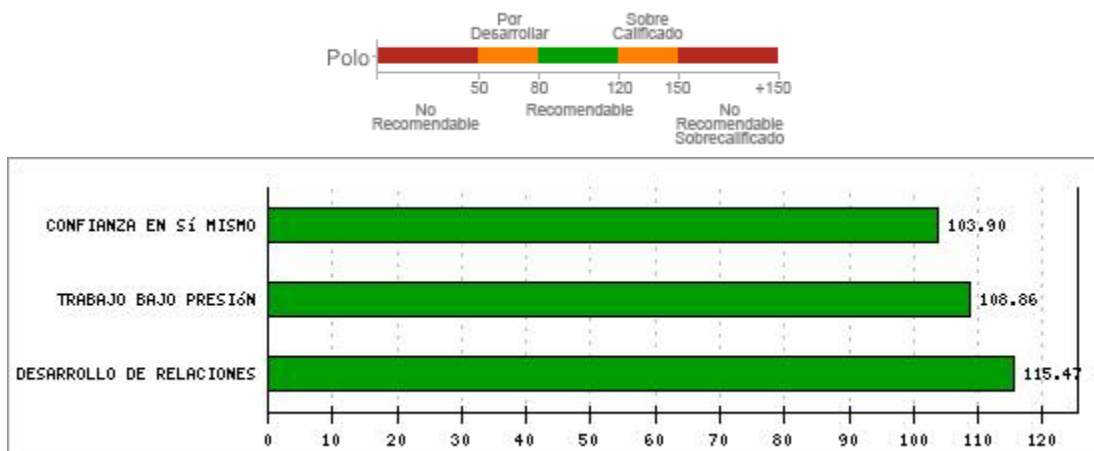
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje          | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|--------------|----------------|-----------------|
| 1 | EMOCIONALES  | 6.38           | 6.00            |
| 2 | RELACIONALES | 6.93           | 6.00            |

### PRACTICANTE UNMC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia              | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | CONFIANZA EN SÍ MISMO    | 6.23              | 6.00               | 103.90%           |
| 2 | TRABAJO BAJO PRESIÓN     | 6.53              | 6.00               | 108.86%           |
| 3 | DESARROLLO DE RELACIONES | 6.93              | 6.00               | 115.47%           |



### CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.23 **Porcentaje:** 103.90%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claros sus puntos de vista y su forma de actuar, es una persona que no manifiesta temores y puede decir sus desacuerdos con firmeza incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.53 **Porcentaje:** 108.86%

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

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.93 **Porcentaje:** 115.47%

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

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

