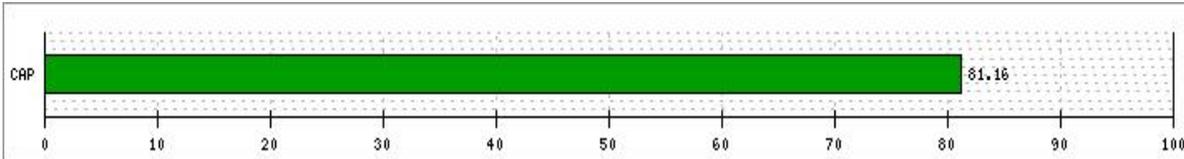


**ASISTENTE DE BUSINESS INTELLIGENCE**

No. Identificación :	47549107
Nombres :	MIRIAN DINESSI
Apellidos :	CAHUANCAMA MENDOZA
Dirección :	MZ F LT 8 SOL DE LOS MILAGROS SJM
Teléfono :	5823290
Celular :	945191461
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ESTADÍSTICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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.

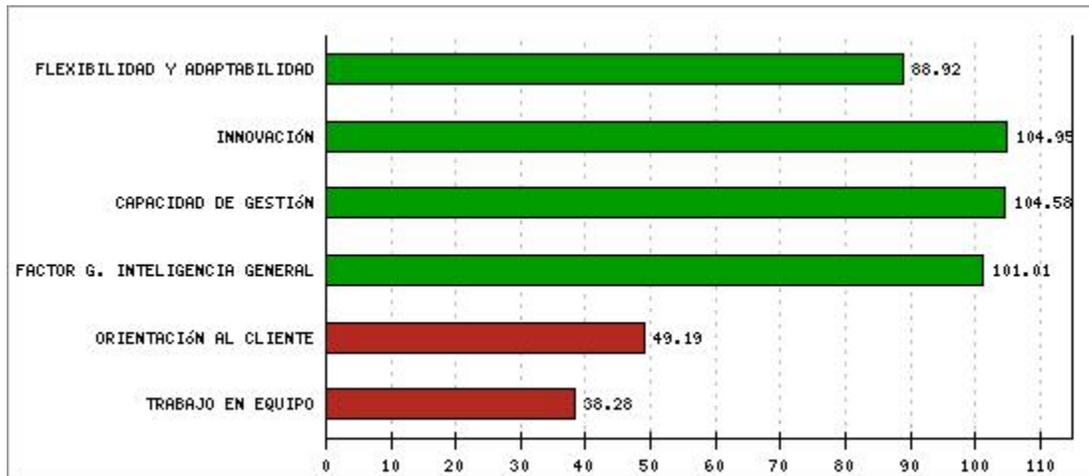
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.82	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.23	5.00
3	COGNITIVAS	6.06	6.00
4	COMERCIALES	2.95	6.00
5	RELACIONALES	2.30	6.00

### ASISTENTE DE BUSINESS INTELLIGENCE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.34	6.00	88.92%
2 INNOVACIÓN	6.30	6.00	104.95%
3 CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.23	5.00	104.58%
4 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	6.06	6.00	101.01%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.95	6.00	49.19%
6 TRABAJO EN EQUIPO	2.30	6.00	38.28%



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 88.92%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.30 **Porcentaje:** 104.95%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel desarrollado.-

Suele presentar soluciones y propuestas creativas, se interesa por estar a la vanguardia en los temas de su área o especialidad. Tiende a la investigación y desarrollo

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 104.58%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel desarrollado.-

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulte. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 101.01%

**Nivel Medio:** El candidato evaluado se encuentra sobre la media poblacional, tiene un nivel de inteligencia que le permitirá solucionar problemas relativamente.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.95 **Porcentaje:** 49.19%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.30 **Porcentaje:** 38.28%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

---

