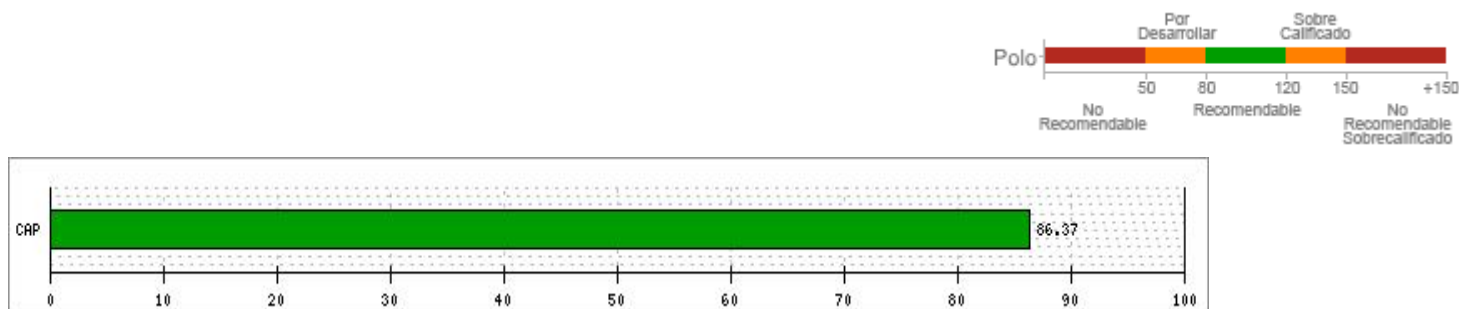


|                       |                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------|
| No. Identificación :  | 41289812                                |
| Nombres :             | MIRNA ROSARIO                           |
| Apellidos :           | JUAREZ CANELA                           |
| Dirección :           | CAS. SAN MARTIN DE PORRAS AV. GRAU A-24 |
| Teléfono :            | 258231                                  |
| Celular :             | 982083222                               |
| Género :              | FEMENINO                                |
| Estado Civil :        | CASADO                                  |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS                        |
| Escolaridad :         | UNIVERSIDAD INCOMPLETA                  |
| Fecha de Nacimiento : | 1982-04-16                              |



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.

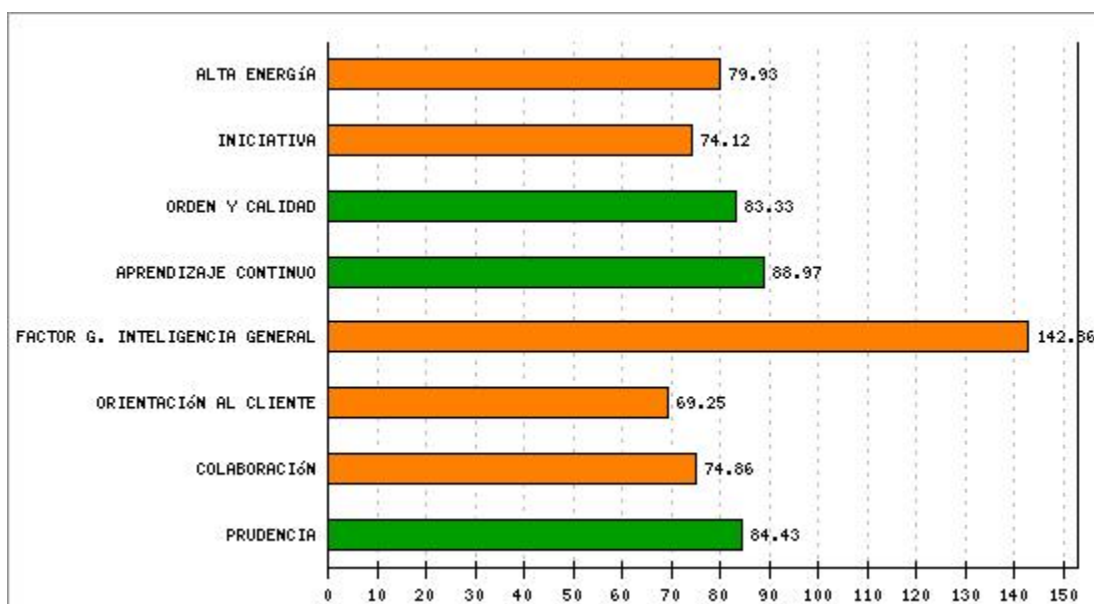
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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   | 5.39           | 7.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 6.67           | 8.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 8.11           | 7.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 4.85           | 7.00            |
| 5 | RELACIONALES    | 5.58           | 7.00            |

|   | Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA                   | 5.59           | 7.00            | 79.93%         |
| 2 | INICIATIVA                     | 5.19           | 7.00            | 74.12%         |
| 3 | ORDEN Y CALIDAD                | 6.67           | 8.00            | 83.33%         |
| 4 | APRENDIZAJE CONTINUO           | 6.23           | 7.00            | 88.97%         |
| 5 | FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL | 10.00          | 7.00            | 142.86%        |
| 6 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE         | 4.85           | 7.00            | 69.25%         |
| 7 | COLABORACIÓN                   | 5.24           | 7.00            | 74.86%         |
| 8 | PRUDENCIA                      | 5.91           | 7.00            | 84.43%         |



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.59 **Porcentaje:** 79.93%

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.-

Procura mantener un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, le gusta sobresalir en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.19 **Porcentaje:** 74.12%

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.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.67 **Porcentaje:** 83.33%

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 desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.23 **Porcentaje:** 88.97%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel desarrollado.-

Le gusta adquirir conocimientos, tiene una permanente preocupación por aprender y actualizarse en temas que sean útiles para la empresa. Está en búsqueda de información aunque le hace falta buscarla un poco más.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 10.00 **Porcentaje:** 142.86%

**Nivel Alto:** El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 69.25%

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.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.24 **Porcentaje:** 74.86%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

### Nivel desarrollado.-

Es un buen referente para los demás ya que se encuentra presto a colaborar, alienta a sus compañeros a cumplir con sus tareas con responsabilidad y les ofrece ayuda si es necesario. A veces, le puede faltar algo de iniciativa cuando alguien necesita apoyo y no lo dice.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.91 **Porcentaje:** 84.43%

**Nivel Medio:** El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

---

