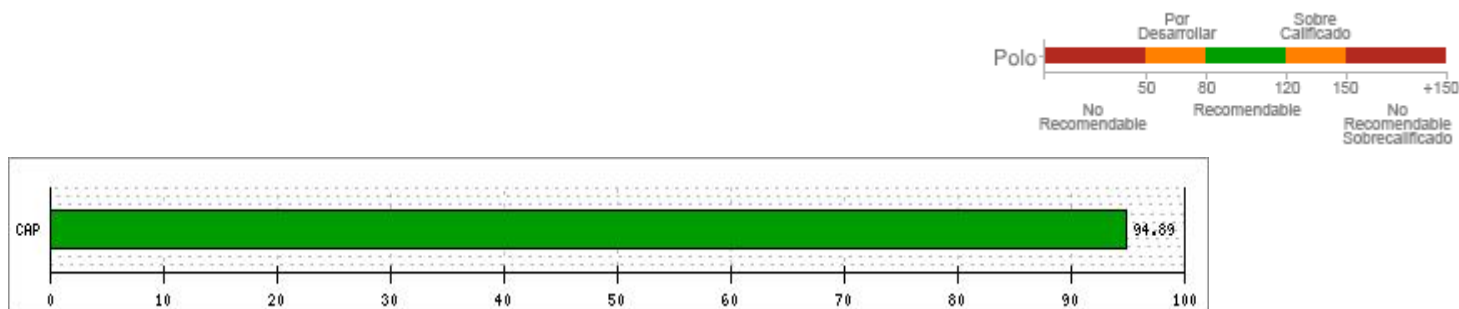


|                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| No. Identificación :  | 17911411              |
| Nombres :             | GUILLIANA             |
| Apellidos :           | MORENO ALCANTARA      |
| Dirección :           | AV. MANSICHE 1283 A20 |
| Teléfono :            | 225148                |
| Celular :             | 966244584             |
| Género :              | FEMENINO              |
| Estado Civil :        | SOLTERO               |
| Área de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS      |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO         |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-01-21            |



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.

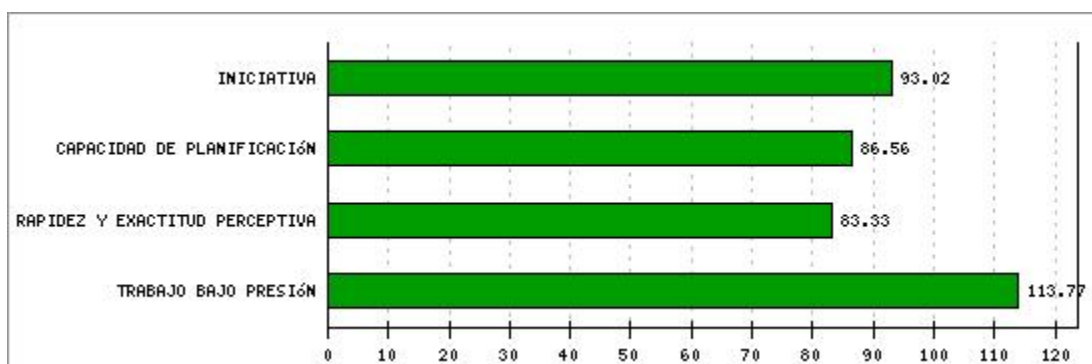
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 5.58           | 6.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 5.19           | 6.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 5.00           | 6.00            |
| 4 | EMOCIONALES     | 6.83           | 6.00            |

### ASISTENTE DE GDH - TRUJILLO

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                    | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA                     | 5.58              | 6.00               | 93.02%            |
| 2 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN     | 5.19              | 6.00               | 86.56%            |
| 3 | RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA | 5.00              | 6.00               | 83.33%            |
| 4 | TRABAJO BAJO PRESIÓN           | 6.83              | 6.00               | 113.77%           |



### ASISTENTE DE GDH - TRUJILLO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.58 **Porcentaje:** 93.02%

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.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.19 **Porcentaje:** 86.56%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 83.33%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

##### Nivel en desarrollo.-

Está dentro del rango regular de agilidad y rapidez perceptiva en sus actividades diarias. En ocasiones, podría responder con lentitud en un trabajo de mucha presión y puede cometer errores.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.83 **Porcentaje:** 113.77%

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

##### Nivel desarrollado.-

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

