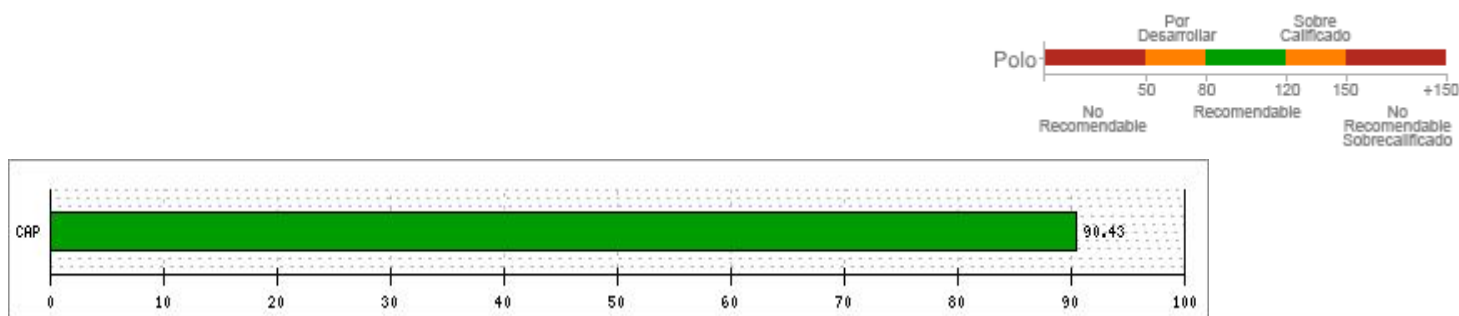


|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 45071627                   |
| Nombres :             | SAMY SAMANTA               |
| Apellidos :           | SALCEDO SILVA              |
| Dirección :           | PSJE SARRATEA 119 BREÑA    |
| Teléfono :            | 6594507                    |
| Celular :             | 986369244                  |
| Género :              | FEMENINO                   |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Área de Estudio :     | ABOGACÍA / DERECHO / LEYES |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO              |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-05-27                 |





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.

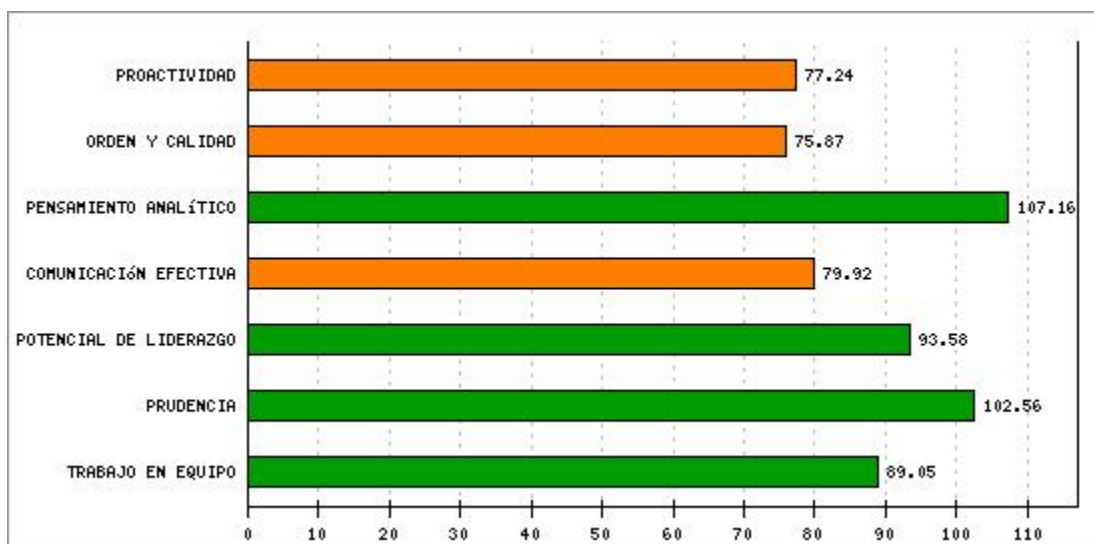
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 4.63           | 6.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 5.31           | 7.00            |
| 3 | COGNITIVAS       | 7.50           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 5.59           | 7.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 4.68           | 5.00            |
| 6 | RELACIONALES     | 5.24           | 5.50            |

### CE AUXILIAR LEGAL (OCT 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | PROACTIVIDAD           | 4.63           | 6.00            | 77.24%         |
| 2 | ORDEN Y CALIDAD        | 5.31           | 7.00            | 75.87%         |
| 3 | PENSAMIENTO ANALÍTICO  | 7.50           | 7.00            | 107.16%        |
| 4 | COMUNICACIÓN EFECTIVA  | 5.59           | 7.00            | 79.92%         |
| 5 | POTENCIAL DE LIDERAZGO | 4.68           | 5.00            | 93.58%         |
| 6 | PRUDENCIA              | 5.13           | 5.00            | 102.56%        |
| 7 | TRABAJO EN EQUIPO      | 5.34           | 6.00            | 89.05%         |



### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 77.24%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

#### Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.31 **Porcentaje:** 75.87%

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.

### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.50 **Porcentaje:** 107.16%

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. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

#### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos, coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de los mismos, organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.59 **Porcentaje:** 79.92%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.68 **Porcentaje:** 93.58%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.13 **Porcentaje:** 102.56%

**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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 89.05%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

---

