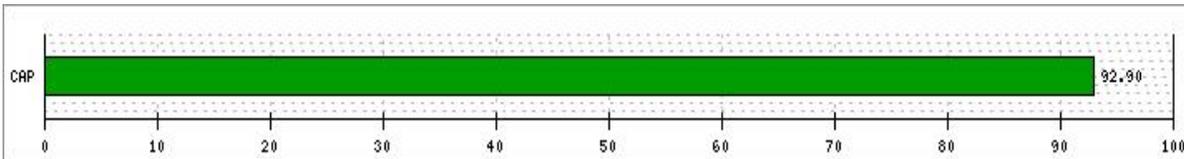


**SUBADMINISTRADOR DE CAJAS - KATHERINE**

No. Identificación :	71994242
Nombres :	KATHERINE ALEXANDRA
Apellidos :	CASTILLO ACOSTA
Dirección :	JR. MANCO CAPAC #702
Teléfono :	
Celular :	971171645
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	BACHILLER
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1994-08-10

### SUBADMINISTRADOR DE CAJAS - KATHERINE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

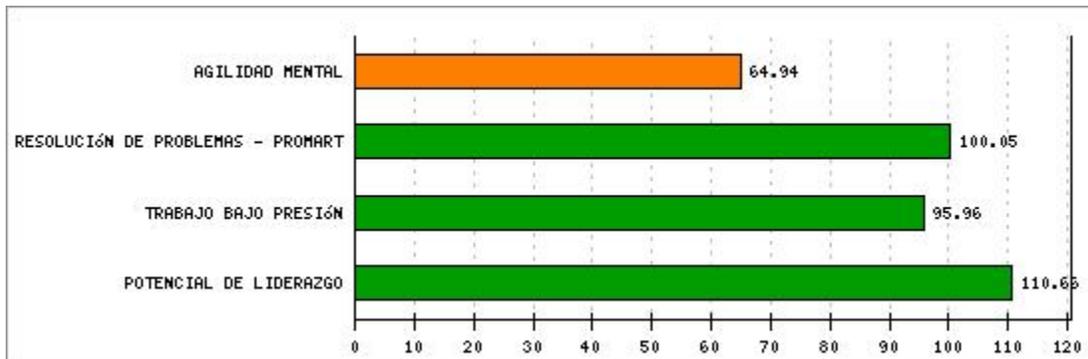
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 COGNITIVAS	4.55	7.00
2 COMERCIALES	7.00	7.00
3 EMOCIONALES	6.72	7.00
4 LIDERAZGO	7.75	7.00

### SUBADMINISTRADOR DE CAJAS - KATHERINE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 AGILIDAD MENTAL	4.55	7.00	64.94%
2 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS - PROMART	7.00	7.00	100.05%
3 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.72	7.00	95.96%
4 POTENCIAL DE LIDERAZGO	7.75	7.00	110.66%





Interpretación de Competencias  
SUBADMINISTRADOR DE CAJAS - KATHERINE  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.55 Porcentaje: 64.94%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel en desarrollo.-

Su razonamiento lógico, verbal, espacial o numérico está en un rango regular y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla aunque tiene dificultades para hacerlo de manera rápida.

#### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS - PROMART

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.00 Porcentaje: 100.05%

**Nivel Medio:** Anticipa posibles situaciones difíciles, al estar atento a las necesidades, quejas y opiniones de los clientes, contando con soluciones prácticas y eficientes que resuelvan problemas frecuentes.

Busca el origen de los problemas, y evalúa las causas de los mismos para prevenir situaciones futuras y su impacto en la empresa.

Compara y analiza los pros y contras de cada situación, valorando las implicancias de cada alternativa tanto para su trabajo como para la empresa, tomando decisiones que favorezcan a ambos.

Demuestra optimismo al buscar y encontrar soluciones que sean factibles tanto por los recursos utilizados y por los tiempos implicados.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.72 Porcentaje: 95.96%

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.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.75 Porcentaje: 110.66%

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 muy desarrollado.-

Se podría trazar los objetivos que debe cumplir con su equipo de manera muy clara, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra alta energía y entusiasmo acompañados por una gran capacidad para resolver problemas.

