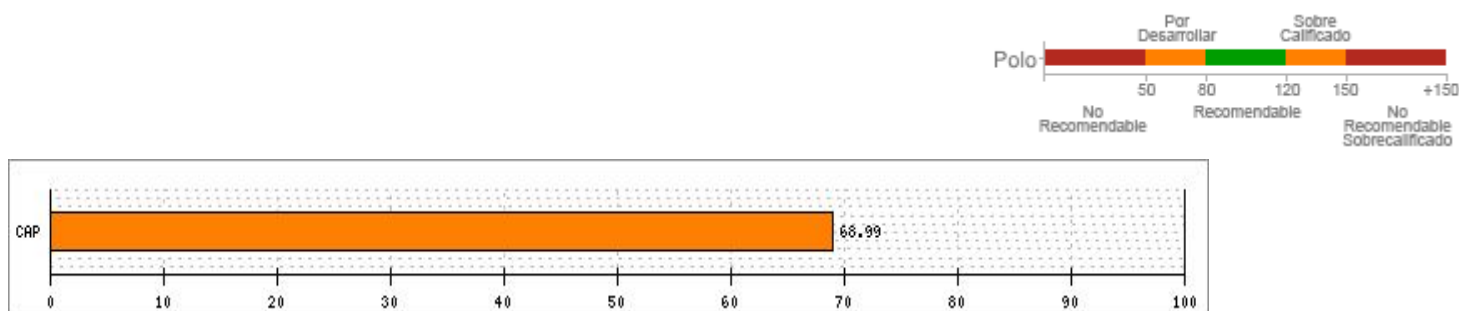


|                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| No. Identificación :  | 48477184                      |
| Nombres :             | MARIA BEATRIZ                 |
| Apellidos :           | AGUERO ALZAMORA               |
| Dirección :           | CARRETERA CENTRAL TACLLAN S/N |
| Teléfono :            |                               |
| Celular :             | 996560585                     |
| Género :              | FEMENINO                      |
| Estado Civil :        | SOLTERO                       |
| Área de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA      |
| Escolaridad :         | TECNICO                       |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-05-16                    |



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

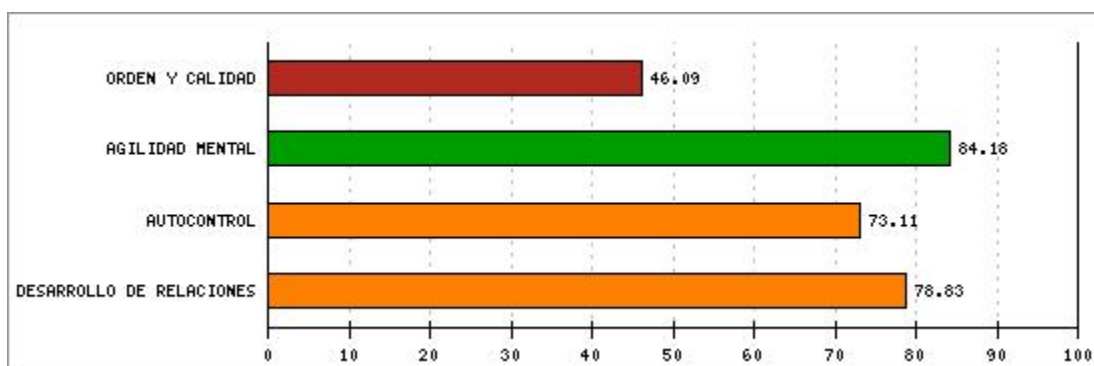
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 3.69           | 8.00            |
| 2 | COGNITIVAS      | 5.05           | 6.00            |
| 3 | EMOCIONALES     | 5.12           | 7.00            |
| 4 | RELACIONALES    | 4.73           | 6.00            |

## PRACTICANTE PRO - MARZO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia              | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ORDEN Y CALIDAD          | 3.69           | 8.00            | 46.09%         |
| 2 | AGILIDAD MENTAL          | 5.05           | 6.00            | 84.18%         |
| 3 | AUTOCONTROL              | 5.12           | 7.00            | 73.11%         |
| 4 | DESARROLLO DE RELACIONES | 4.73           | 6.00            | 78.83%         |



#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.69 **Porcentaje:** 46.09%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 84.18%

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

##### Nivel desarrollado.-

Posee un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, numérico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar información con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.12 **Porcentaje:** 73.11%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

##### Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional. Intenta mantener la compostura y la imagen.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.73 **Porcentaje:** 78.83%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

##### Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

