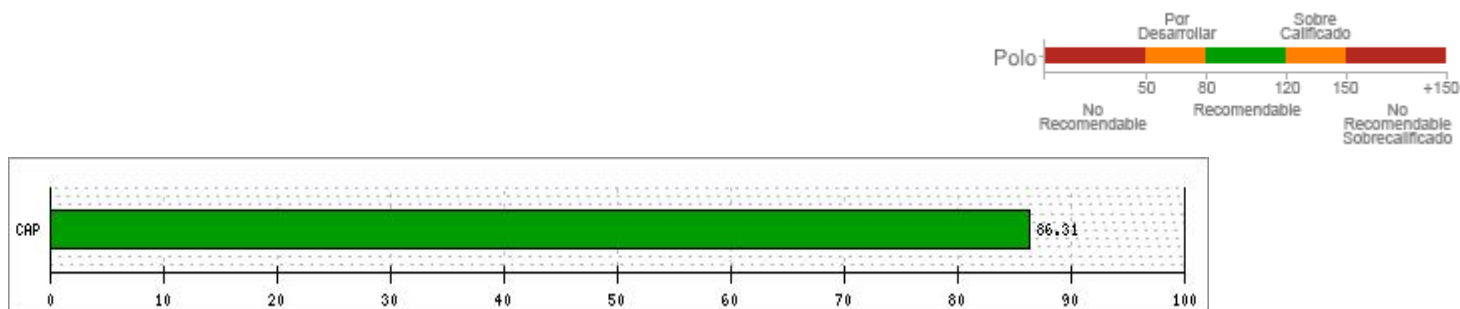


**ASISTENTE DE SELECCIÓN SOD/MST TEMP MAYO 2015**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

|                       |                                                    |
|-----------------------|----------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 7003704                                            |
| Nombres :             | CLAUDIA ALEJANDRA                                  |
| Apellidos :           | QUIJANO VALLEJOS                                   |
| Dirección :           | JR. JULIO MINI RIVAS 141. URBANIZACIÓN SAN GERMÁN. |
| Teléfono :            | 5682163                                            |
| Celular :             | 994845221                                          |
| Género :              | FEMENINO                                           |
| Estado Civil :        | SOLTERO                                            |
| Area de Estudio :     | PSICOLOGÍA                                         |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                                      |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-07-04                                         |

### ASISTENTE DE SELECCIÓN SOD/MST TEMP MAYO 2015 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.

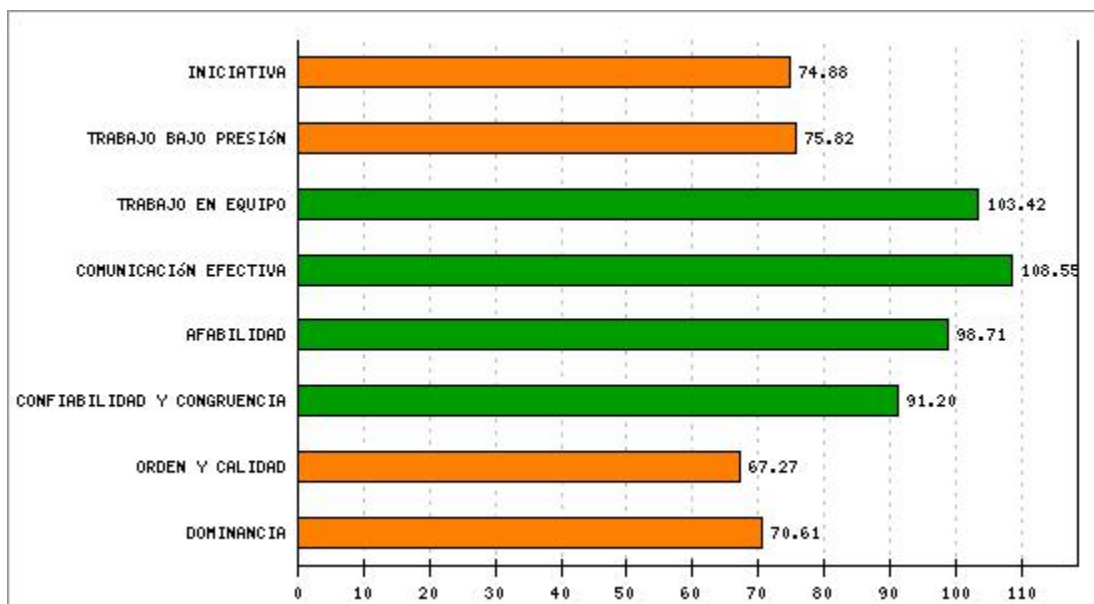
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje                                                 | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-----------------------------------------------------|----------------|-----------------|
| 1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES        | 5.99           | 8.00            |
| 2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO | 5.72           | 8.00            |
| 3 RELACIONES INTERPERSONALES                        | 7.58           | 7.33            |
| 4 LIDERAZGO                                         | 4.94           | 7.00            |
| 5 FACTOR EMOCIONAL                                  | 7.30           | 8.00            |

### ASISTENTE DE SELECCIÓN SOD/MST TEMP MAYO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                 | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-----------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA                  | 5.99              | 8.00               | 74.88%            |
| 2 | TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 6.07              | 8.00               | 75.82%            |
| 3 | TRABAJO EN EQUIPO           | 7.24              | 7.00               | 103.42%           |
| 4 | COMUNICACIÓN EFECTIVA       | 7.60              | 7.00               | 108.55%           |
| 5 | AFABILIDAD                  | 7.90              | 8.00               | 98.71%            |
| 6 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 7.30              | 8.00               | 91.20%            |
| 7 | ORDEN Y CALIDAD             | 5.38              | 8.00               | 67.27%            |
| 8 | DOMINANCIA                  | 4.94              | 7.00               | 70.61%            |



### ASISTENTE DE SELECCIÓN SOD/MST TEMP MAYO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.99 **Porcentaje:** 74.88%

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.-

El evaluado está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. No muestra temor a las dificultades y plantea soluciones inmediatas. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.07 **Porcentaje:** 75.82%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.24 **Porcentaje:** 103.42%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.60 **Porcentaje:** 108.55%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

#### AFABILIDAD

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.90 **Porcentaje:** 98.71%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado es atento, cuidadoso en los detalles y busca que la gente en general se sienta bien y cómoda. Son personas por lo general amables y cordiales con los demás. Saben socializar con quienes se encuentran en su entorno.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.30 **Porcentaje:** 91.20%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. Al evaluado le gusta regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser sumamente organizado.

## ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.38 **Porcentaje:** 67.27%

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.-**

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

## DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 70.61%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene la capacidad de convencer a otros y ésta es su única herramienta de persuasión. Elabora una buena argumentación, basada en su perspectiva, conocimientos y experiencia. Incluye además otros puntos de vista.

---

