

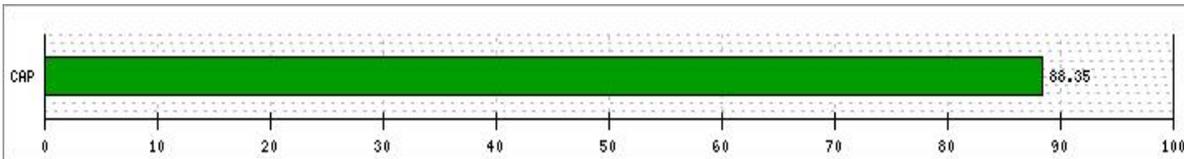
## Datos Personales

### RRHH

No. Identificación :	0921011854
Nombres :	ANDREA CECILIA
Apellidos :	MACIAS FLORES
Dirección :	LOS ESTEROS MZ 11 A VILLA 50
Teléfono :	2423818
Celular :	0983560259
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-02-13

## Distribución Psicodinámica

### RRHH 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:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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	LIDERAZGO	7.34	8.50
2	ADMINISTRATIVAS	6.50	8.00
3	RELACIONALES	6.59	8.00
4	COGNITIVAS	7.00	9.00
5	ACTITUDINALES	6.58	7.80
6	EMOCIONALES	6.71	6.67
7	VALORES	4.40	8.00



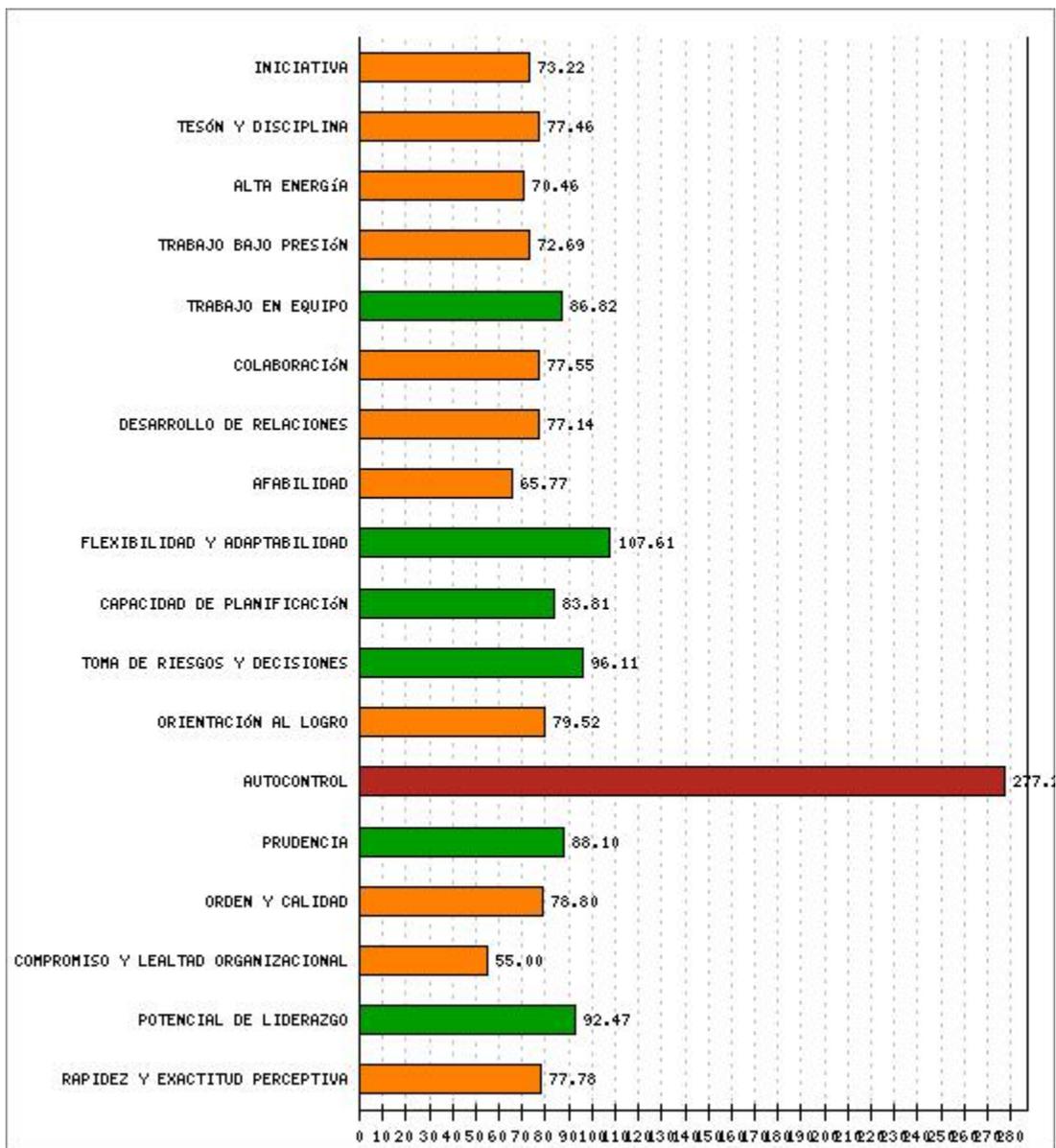
## Análisis por Competencia

### RRHH

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	5.86	8.00	73.22%
2	TESÓN Y DISCIPLINA	6.20	8.00	77.46%
3	ALTA ENERGÍA	5.64	8.00	70.46%
4	TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.54	9.00	72.69%
5	TRABAJO EN EQUIPO	6.95	8.00	86.82%
6	COLABORACIÓN	6.20	8.00	77.55%
7	DESARROLLO DE RELACIONES	6.17	8.00	77.14%
8	AFABILIDAD	5.26	8.00	65.77%
9	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	7.53	7.00	107.61%
10	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.70	8.00	83.81%
11	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	7.69	8.00	96.11%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.36	8.00	79.52%
13	AUTOCONTROL	8.32	3.00	277.27%
14	PRUDENCIA	7.05	8.00	88.10%
15	ORDEN Y CALIDAD	6.30	8.00	78.80%
16	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.40	8.00	55.00%
17	POTENCIAL DE LIDERAZGO	8.32	9.00	92.47%
18	RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	7.00	9.00	77.78%





# Interpretación de Competencias

## RRHH

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.86 **Porcentaje:** 73.22%

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.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.20 **Porcentaje:** 77.46%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza. Se refiere a la habilidad de auto-disciplinarse en todas sus acciones previamente planificadas.

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.64 **Porcentaje:** 70.46%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado normalmente mantiene un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, es líder en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.54 **Porcentaje:** 72.69%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.95 **Porcentaje:** 86.82%

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

**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. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.20 **Porcentaje:** 77.55%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un buen referente para los demás ya que siempre se encuentra presto a colaborar, alienta a sus compañeros a cumplir sus tareas con responsabilidad.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.17 **Porcentaje:** 77.14%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.26 **Porcentaje:** 65.77%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. La afabilidad puede asociarse a la amabilidad, la cortesía y la cordialidad.

## FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.53 **Porcentaje:** 107.61%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado demuestra adaptabilidad óptima y rápida frente a los cambios de su contexto laboral. Es muy flexible en sus acciones o formas de pensar si eso apoya su crecimiento profesional o al cumplimiento de metas organizacionales. Propone los cambios que ameriten tanto a nivel personal como grupal o institucional, sabe como adaptarse a esos cambios pues prevé las situaciones.

## CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.70 **Porcentaje:** 83.81%

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.**

El evaluado 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 con ello posibles errores.

## TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.69 **Porcentaje:** 96.11%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene la capacidad para emprender y asumir acciones que envuelvan un riesgo deliberado con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante. Así mismo, tiene la capacidad para elegir entre varias alternativas, aquellas que son más viables para la consecución de los objetivos, basándose en un análisis exhaustivo de los posibles efectos y riesgos así como posibilidades de implantación.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.36 **Porcentaje:** 79.52%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 3.00 **Valor Obtenido:** 8.32 **Porcentaje:** 277.27%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.05 **Porcentaje:** 88.10%

**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.

## ORDEN Y CALIDAD

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.30 **Porcentaje:** 78.80%

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.

### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.40 **Porcentaje:** 55.00%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

### POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 8.32 **Porcentaje:** 92.47%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene muy claros los objetivos que debe cumplir con su equipo, 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 una alta energía y entusiasmo.

### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 77.78%

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 desarrollado.-**

El evaluado tiene un buen nivel de percepción del medio por lo cual es ágil y efectivo en ejecutar su trabajo. Demuestra practicidad y destreza en sus actividades diarias.

---

