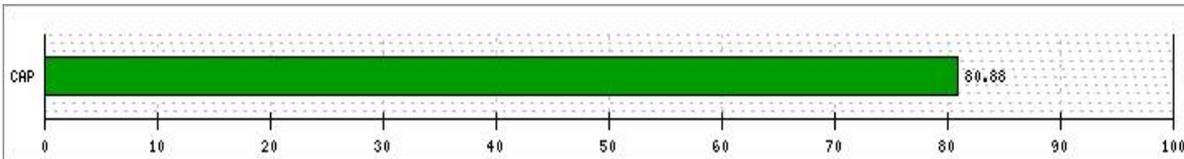


**ANALISTA DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

No. Identificación :	1712719044
Nombres :	GABRIELA
Apellidos :	ABAD RIVADENEIRA
Dirección :	GASPAR DE VILLARROEL 1100 Y 6 DE DICIEMBRE
Teléfono :	3360930
Celular :	0995650227
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	DIVORCIADO
Area de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1975-04-14

### ANALISTA DESARROLLO ORGANIZACIONAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responden 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; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se de 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.

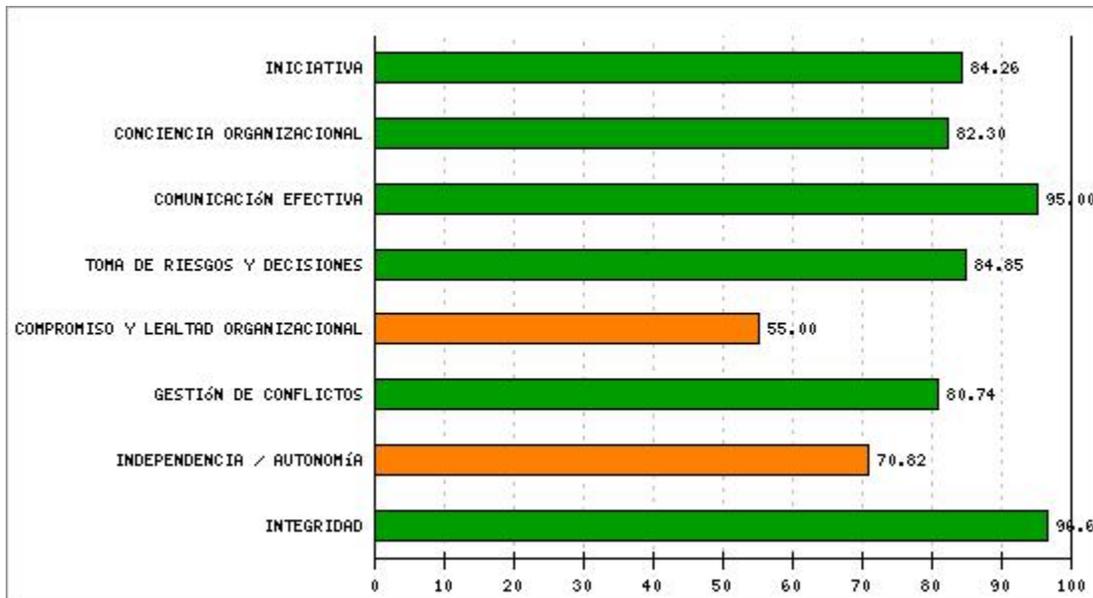
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	5.76	7.00
2 RELACIONALES	5.65	7.00
3 COMUNICACIONALES	6.65	7.00
4 ACTITUDINALES	5.32	6.67
5 VALORES	5.58	7.50

### ANALISTA DESARROLLO ORGANIZACIONAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	5.90	7.00	84.26%
2 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	5.76	7.00	82.30%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.65	7.00	95.00%
4 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.09	6.00	84.85%
5 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.40	8.00	55.00%
6 GESTIÓN DE CONFLICTOS	5.65	7.00	80.74%
7 INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA	4.96	7.00	70.82%
8 INTEGRIDAD	6.76	7.00	96.60%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.90 **Porcentaje:** 84.26%

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.

#### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 82.30%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc. Ello implica una capacidad de identificar tanto a las personas que toman las decisiones como a aquellas que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa que es capaz de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.65 **Porcentaje:** 95.00%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo, humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.09 **Porcentaje:** 84.85%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### 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 a cerca 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.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 80.74%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado prevee los planes de acción en el caso de presentarse problemas ante los cambios, cuenta con los instrumentos y recursos apropiados . Presenta propuestas para mejorar y evitar conflictos. Es muy hábil en dar solución a problemas cotidianos.

## INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.96 **Porcentaje:** 70.82%

Rápida ejecutividad, por cuenta propia, ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado, es capaz de resolver problemas del día a día en su trabajo, sin embargo no tiene la iniciativa de plantear propuestas de crecimiento en su área. Cumple las disposiciones con diligencia.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.76 **Porcentaje:** 96.60%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado se muestra honesto en cada una de sus acciones, habla con frontalidad y admite sus errores publicamente si es necesario.

---

