

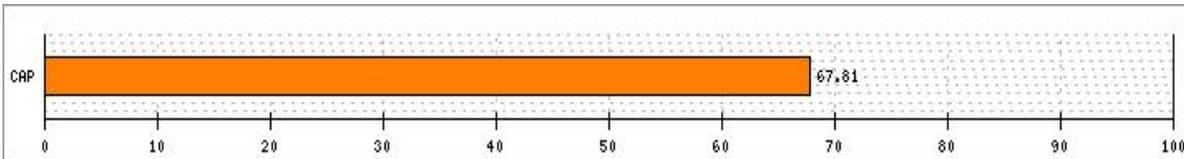
## Datos Personales

### ANALISTA DE SELECCIÓN JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1204275976
Nombres :	MARJORIE JOHANNA
Apellidos :	ZAMBRANO VILA
Dirección :	SAN CRISTOBAL JOSEFINA 1 CALLE ABDON CALDERON Y SANTIAGO COELLO
Teléfono :	052781838
Celular :	0979720413
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	VIUDO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-07-08

## Distribución Psicodinámica

### ANALISTA DE SELECCIÓN JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 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

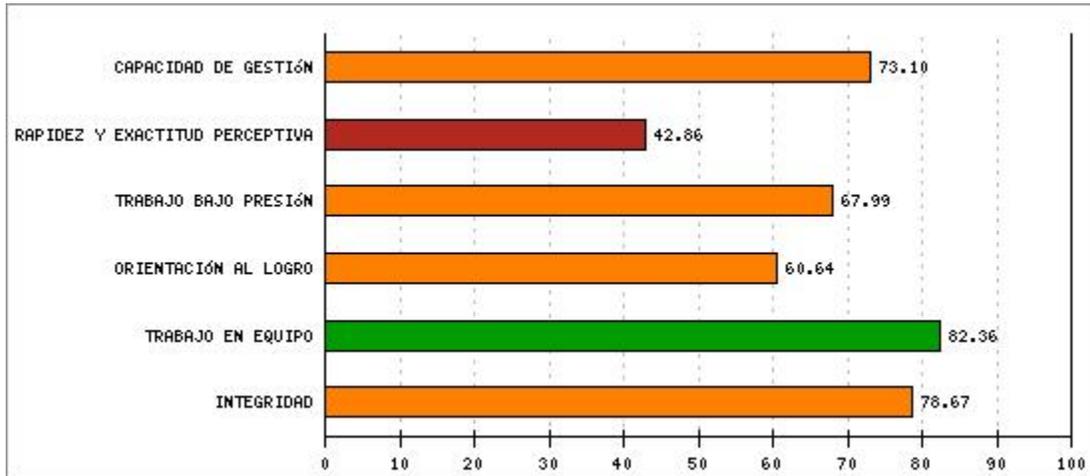
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	5.12	7.00
2	COGNITIVAS	3.00	7.00
3	EMOCIONALES	4.76	7.00
4	LIDERAZGO	4.85	8.00
5	RELACIONALES	5.76	7.00



## Análisis por Competencia

### ANALISTA DE SELECCIÓN JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.12	7.00	73.10%
2 RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	3.00	7.00	42.86%
3 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.76	7.00	67.99%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.85	8.00	60.64%
5 TRABAJO EN EQUIPO	5.76	7.00	82.36%
6 INTEGRIDAD	6.29	8.00	78.67%



## Interpretación de Competencias

### ANALISTA DE SELECCIÓN JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.12 **Porcentaje:** 73.10%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado está atento a asignar de forma adecuada y oportuna las funciones de sus colaboradores, basándose en sus conocimientos y competencias, sabe propiciar diálogos enriquecedores durante el proceso para valorar y motivar el nivel de desempeño que cada funcionario cumple.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.00 **Porcentaje:** 42.86%

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 en desarrollo.-

El evaluado está dentro del rango regular de agilidad en sus actividades diarias; sin embargo, responde con agilidad en un trabajo bajo presión, ya que está atento a los detalles de su entorno.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 67.99%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 60.64%

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 en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

#### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 82.36%

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.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.29 **Porcentaje:** 78.67%

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 públicamente si es necesario.

---

