# Datos Personales

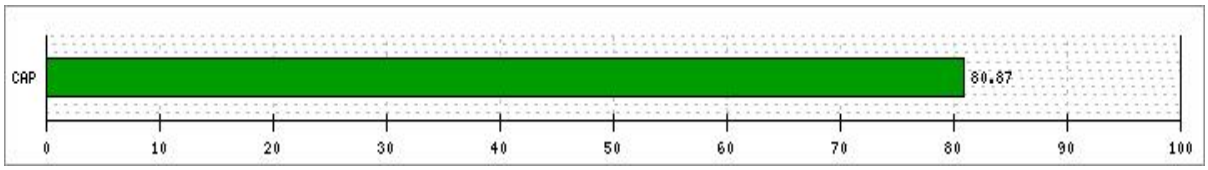
## CI ANALISTA DE INGRESOS- GASTOS COMERCIALES OA JULIO 2015

| | |
|---|---|
| No. Identificación : | 43318302 |
| Nombres : | LAURA |
| Apellidos : | ZERRILLO |
| Dirección : | |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | ADMINISTR./FINANZAS |
| Escolaridad : | UNIVERSIDAD INCOMPLETA |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00 |

# Distribución Psicodinámica

## CI ANALISTA DE INGRESOS- GASTOS COMERCIALES OA JULIO 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:**

**a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección**

**b) Su reubicaciòn 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

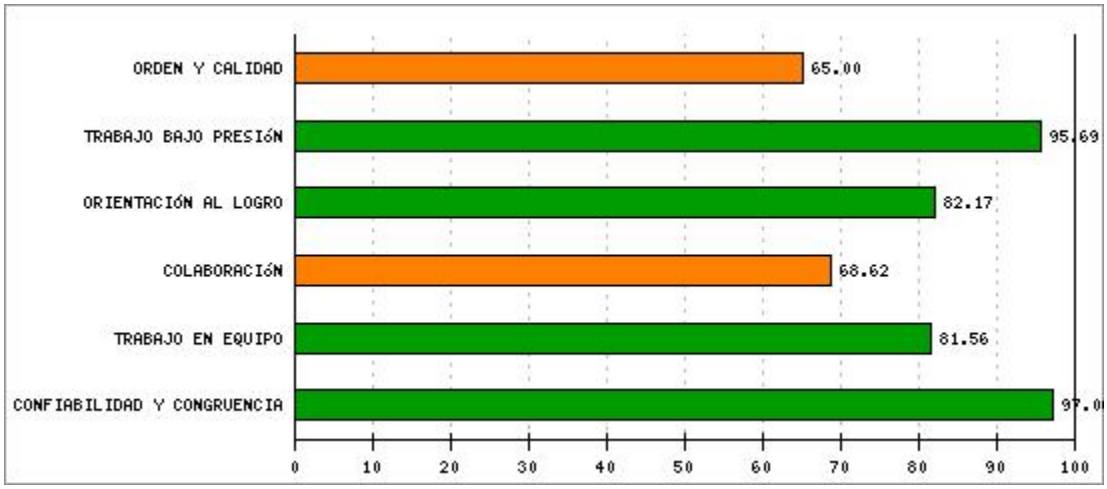
| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---|---|---|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 4.55 | 7.00 |
| 2 | EMOCIONALES | 6.70 | 7.00 |
| 3 | LIDERAZGO | 5.75 | 7.00 |
| 4 | RELACIONALES | 4.85 | 6.50 |
| 5 | VALORES | 6.79 | 7.00 |

# Análisis por Competencia

## CI ANALISTA DE INGRESOS- GASTOS COMERCIALES OA JULIO 2015

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ORDEN Y CALIDAD | 4.55 | 7.00 | 65.00% |
| 2 | TRABAJO BAJO PRESIóN | 6.70 | 7.00 | 95.69% |
| 3 | ORIENTACIÓN AL LOGRO | 5.75 | 7.00 | 82.17% |
| 4 | COLABORACIóN | 4.80 | 7.00 | 68.62% |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO | 4.89 | 6.00 | 81.56% |
| 6 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 6.79 | 7.00 | 97.06% |



# Interpretación de Competencias

## CI ANALISTA DE INGRESOS- GASTOS COMERCIALES OA JULIO 2015

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

## ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 65.00%

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.-**

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

## TRABAJO BAJO PRESIóN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.70 **Porcentaje:** 95.69%

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.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.75 **Porcentaje:** 82.17%

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.

## COLABORACIóN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.80 **Porcentaje:** 68.62%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado está consciente de la necesidad de que cada integrante del equipo colabore para cumplir con los objetivos y motiva a que así lo hagan, procura ser un apoyo para el grupo.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 81.56%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.79 **Porcentaje:** 97.06%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiende a ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada aspecto de su comportamiento.