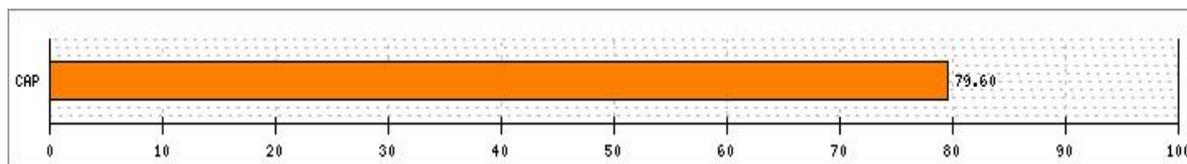
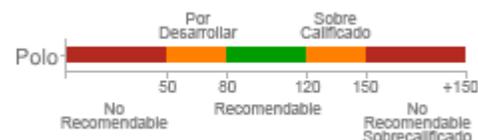


## Distribución Psicodinámica

### PROCESO DE SELECCIÓN ANALISTA DE LOGISTICA 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.

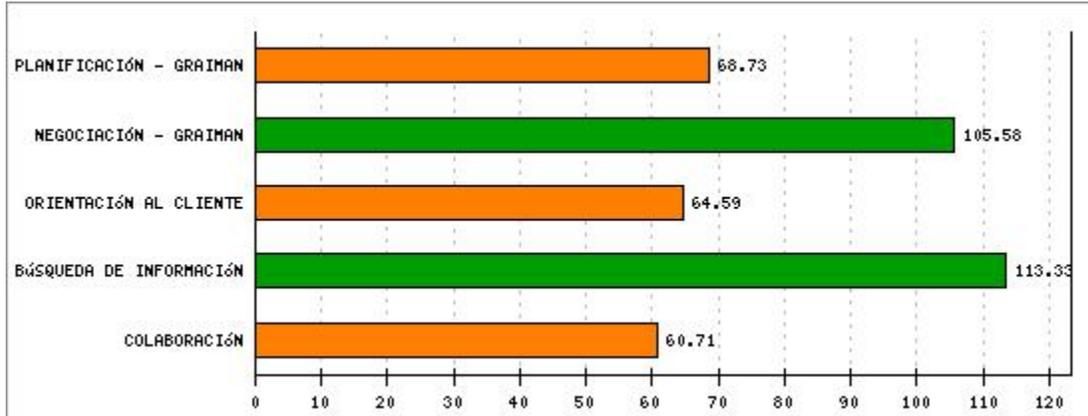
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	5.50	8.00
2	COMERCIALES	4.90	6.00
3	COMUNICACIONALES	5.67	5.00
4	RELACIONALES	4.86	8.00

## Análisis por Competencia

### PROCESO DE SELECCIÓN ANALISTA DE LOGISTICA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PLANIFICACIÓN - GRAIMAN	5.50	8.00	68.73%
2 NEGOCIACIÓN - GRAIMAN	5.28	5.00	105.58%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.52	7.00	64.59%
4 BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	5.67	5.00	113.33%
5 COLABORACIÓN	4.86	8.00	60.71%



## Interpretación de Competencias

### PROCESO DE SELECCIÓN ANALISTA DE LOGISTICA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PLANIFICACIÓN - GRAIMAN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.50 **Porcentaje:** 68.73%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado con frecuencia mide el rendimiento y evalúa los resultados según los objetivos establecidos

Desglosa el trabajo en los pasos y tareas necesarias para el proceso, estableciendo objetivos, metas y duración del mismo. Prevé los problemas y las dificultades y se prepara para enfrentarlos.

#### NEGOCIACIÓN - GRAIMAN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.28 **Porcentaje:** 105.58%

##### Nivel desarrollado.-

Frecuentemente, el evaluado es muy hábil para llevar a cabo negociaciones en situaciones difíciles, con grupos internos o externos, de forma directa, enérgica y diplomática a la vez.

A menudo es capaz de solucionar divergencias con discreción y obtener concesiones sin dañar las relaciones.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.52 **Porcentaje:** 64.59%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.67 **Porcentaje:** 113.33%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

##### Nivel desarrollado.-

Consigue recaudar parcialmente la información que se requiere y a pesar de encontrarse presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información no siempre hace las preguntas, va a las personas o sitios indicados.

#### COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.86 **Porcentaje:** 60.71%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Está consciente de la necesidad de sus compañeros para recibir ayuda. Sin embargo, no siempre se encuentra dispuesto para colaborar. A veces, le gusta compartir su experiencia y dar su aporte.

