# Datos Personales

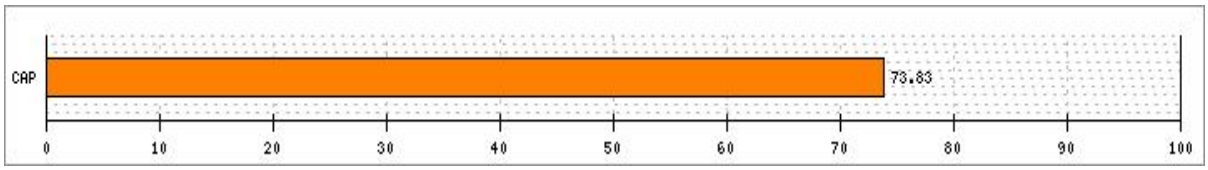
## COBRANZAS1..

| | |
|---|---|
| No. Identificación : | 1717621195 |
| Nombres : | GABRIELA LUCILA |
| Apellidos : | SILVA MUÑOZ |
| Dirección : | CENTRO DE QUITO BAHIA Y PEREZ QUIÑONEZ |
| Teléfono : | 3171754 |
| Celular : | 0983438314 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Area de Estudio : | ADM. DE EMPRESAS |
| Escolaridad : | TERCEARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1981-05-04 |

# Distribución Psicodinámica

## COBRANZAS1..

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO




El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESAROLLAR 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.

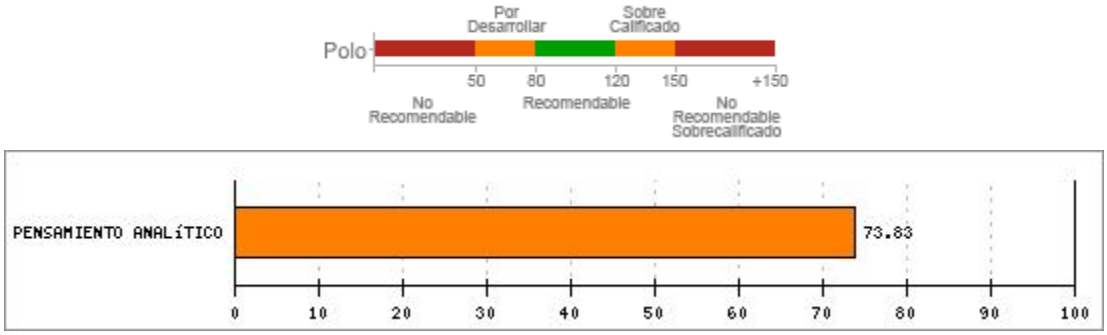
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

# Análisis de Ejes de Comportamiento

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---|---|---|
| 1 | COGNITIVAS | 4.43 | 6.00 |

# Análisis por Competencia

## COBRANZAS1..

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | PENSAMIENTO ANALÍTICO | 4.43 | 6.00 | 73.83% |