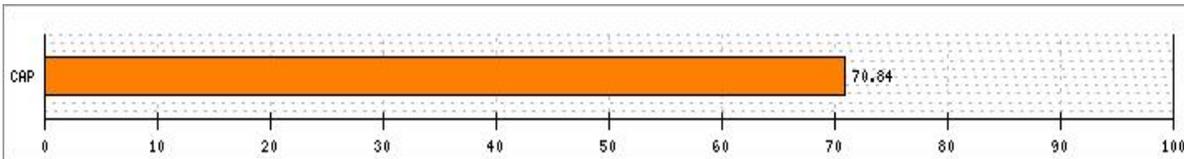


No. Identificación :	41633548
Nombres :	SARIA VERIOSKA
Apellidos :	USCOCOVICH SANDOVAL
Dirección :	VICTOR RAUL MZ I LT 01
Teléfono :	
Celular :	984563840
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	ING. EN SISTEMAS
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1982-11-04



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.

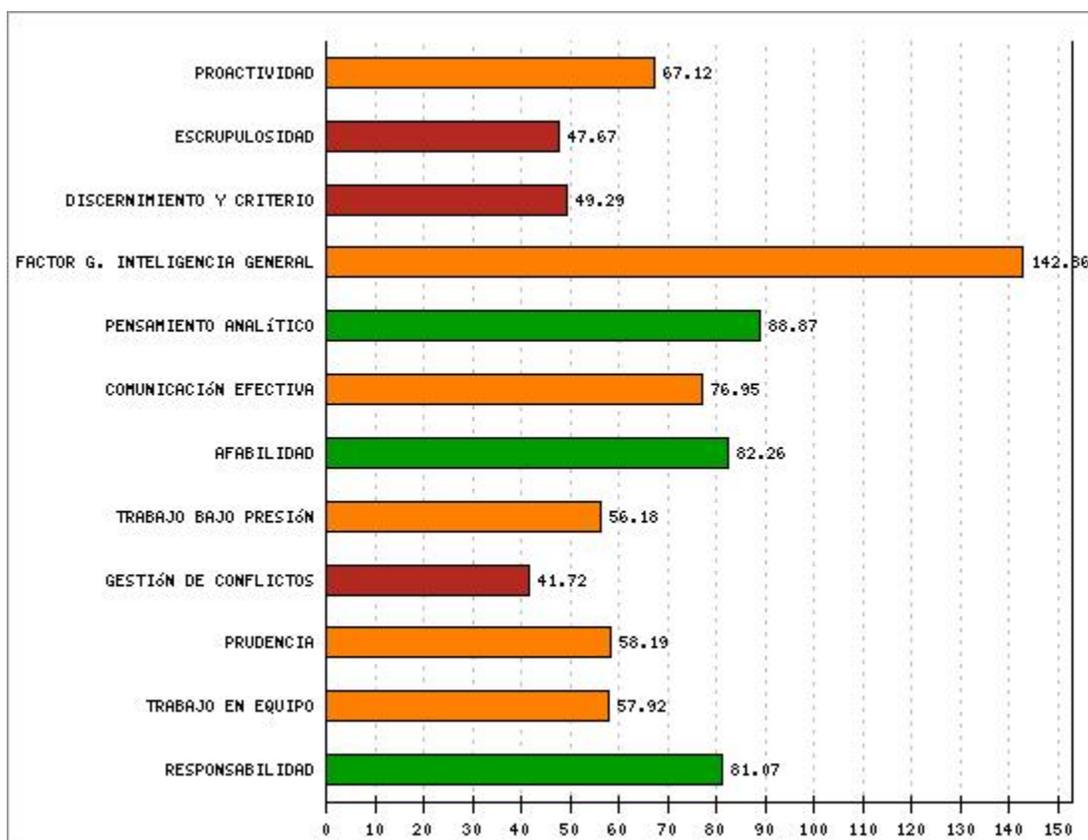
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.37	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	3.81	8.00
3	COGNITIVAS	6.72	7.33
4	COMUNICACIONALES	5.39	7.00
5	EMOCIONALES	4.85	7.00
6	RELACIONALES	4.01	7.67



## ASISTENTE DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION DELIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PROACTIVIDAD	5.37	8.00	67.12%
2	ESCRUPULOSIDAD	3.81	8.00	47.67%
3	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	3.94	8.00	49.29%
4	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	10.00	7.00	142.86%
5	PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.22	7.00	88.87%
6	COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.39	7.00	76.95%
7	AFABILIDAD	5.76	7.00	82.26%
8	TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.93	7.00	56.18%
9	GESTIÓN DE CONFLICTOS	3.34	8.00	41.72%
10	PRUDENCIA	4.07	7.00	58.19%
11	TRABAJO EN EQUIPO	4.63	8.00	57.92%
12	RESPONSABILIDAD	5.68	7.00	81.07%



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.37 **Porcentaje:** 67.12%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.81 **Porcentaje:** 47.67%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra poco apego a las normas y su trabajo simplemente cumple con lo requerido, para cumplirlo podría tomar decisiones por impulso y según las necesidades que surjan en el camino.

#### DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.94 **Porcentaje:** 49.29%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Busca argumentos antes de emitir su criterio. Procura actuar en forma imparcial.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 10.00 **Porcentaje:** 142.86%

**Nivel Alto:** El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.22 **Porcentaje:** 88.87%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, reconoce datos relevantes y resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 76.95%

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.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 82.26%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. La afabilidad puede asociarse a la amabilidad, la cortesía y la cordialidad.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.93 **Porcentaje:** 56.18%

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.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.34 **Porcentaje:** 41.72%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad de resolver problemas cotidianos. Sin embargo no tiene un plan de contingencia para prever soluciones ante los cambios que planteen los coordinadores o directores. Trabaja bajo la marcha.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.07 **Porcentaje:** 58.19%

**Nivel Bajo:** El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 57.92%

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

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga y toma en cuenta la opinión de los demás, aunque le cueste hacerlo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren. Sin embargo, su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.68 **Porcentaje:** 81.07%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

### **Nivel desarrollado.-**

El evaluado trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su buen desempeño en su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.

---

