

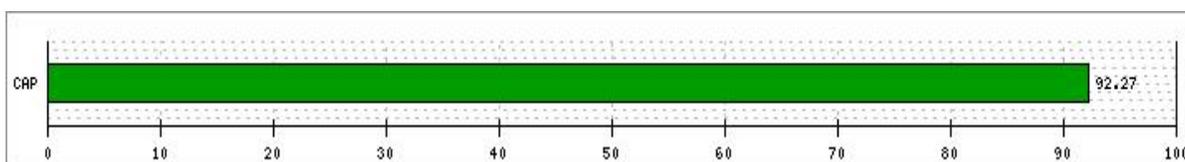
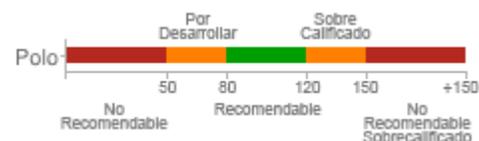
## Datos Personales

### ASISTENTE DE EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

No. Identificación :	1716640600
Nombres :	ALEJANDRA STEFANIA
Apellidos :	DÍAZ SÁNCHEZ
Dirección :	ROSA ZÁRATE E11-90 Y AV. ORIENTAL
Teléfono :	3160993
Celular :	0984171131
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	HOTELERÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-05-09

## Distribución Psicodinámica

### ASISTENTE DE EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL 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:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación 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.

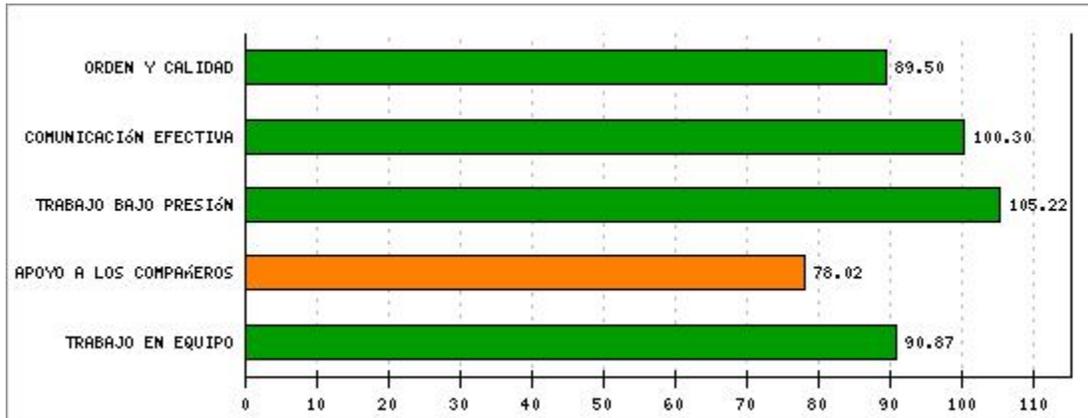
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	7.16	8.00
2	COMUNICACIONALES	8.02	8.00
3	EMOCIONALES	7.37	7.00
4	RELACIONALES	6.76	8.00

## Análisis por Competencia

### ASISTENTE DE EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	7.16	8.00	89.50%
2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	8.02	8.00	100.30%
3 TRABAJO BAJO PRESIÓN	7.37	7.00	105.22%
4 APOYO A LOS COMPAÑEROS	6.24	8.00	78.02%
5 TRABAJO EN EQUIPO	7.27	8.00	90.87%



## Interpretación de Competencias

### ASISTENTE DE EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.16 **Porcentaje:** 89.50%

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 muy desarrollado.-

El evaluado es muy preocupado por cumplir lo planificado, para ello hace un seguimiento continuo de cada etapa del proceso y se empeña por mejorar el orden de cada una de ellas, supervisando un muy desarrollado nivel de calidad.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.02 **Porcentaje:** 100.30%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.37 **Porcentaje:** 105.22%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

#### APOYO A LOS COMPAÑEROS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.24 **Porcentaje:** 78.02%

Hace referencia a la capacidad de confiar en los demás como sistemas de apoyo informales.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluador motiva a sus compañeros a ser generosos con sus conocimientos y compartirlos con los demás dando el ejemplo de ello, tiene la filosofía de la colaboración mutua para obtener objetivos comunes. No le asustan las tareas exigentes.

#### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.27 **Porcentaje:** 90.87%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

---

