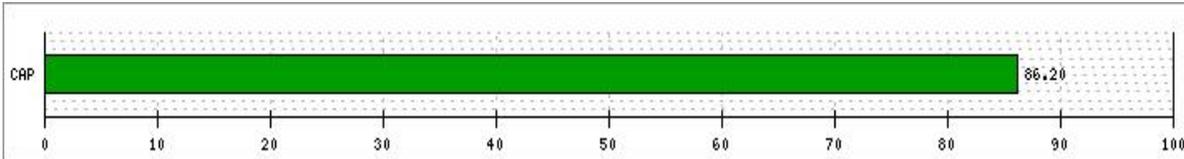


**FÍSICO MÉDICO**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

No. Identificación :	1722892971
Nombres :	TANIA ROCIO
Apellidos :	VITERI PAZMIÑO
Dirección :	MANUEL LARREA N16-31 Y BUENOS AIRES
Teléfono :	3215594
Celular :	0979705647
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	CIENCIAS FÍSICAS
Escolaridad :	MAESTRIA INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1975-04-09



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 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.

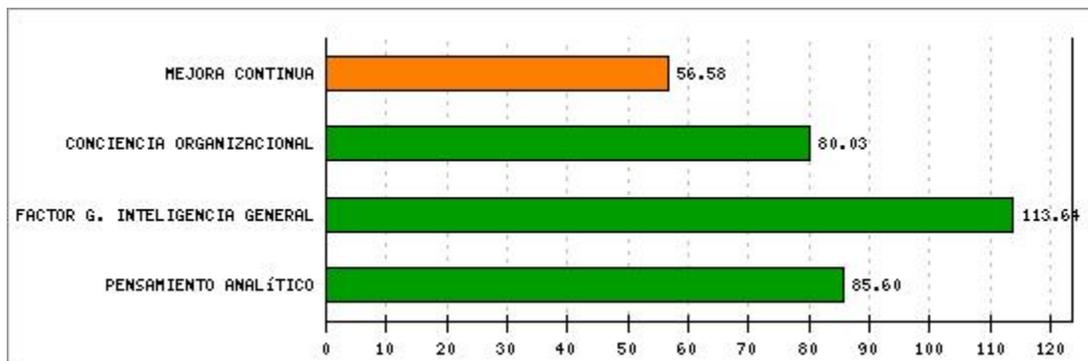
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.96	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.40	8.00
3	COGNITIVAS	7.97	8.00

### FÍSICO MÉDICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 MEJORA CONTINUA	3.96	7.00	56.58%
2 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	6.40	8.00	80.03%
3 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	9.09	8.00	113.64%
4 PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.85	8.00	85.60%



### FÍSICO MÉDICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### MEJORA CONTINUA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.96 **Porcentaje:** 56.58%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización y calidad.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado se preocupa por cumplir sus responsabilidades, conoce lo suficiente sobre su área o especialidad.

#### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 80.03%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc. Ello implica una capacidad de identificar tanto a las personas que toman las decisiones como a aquellas que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa que es capaz de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 113.64%

**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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.85 **Porcentaje:** 85.60%

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.

