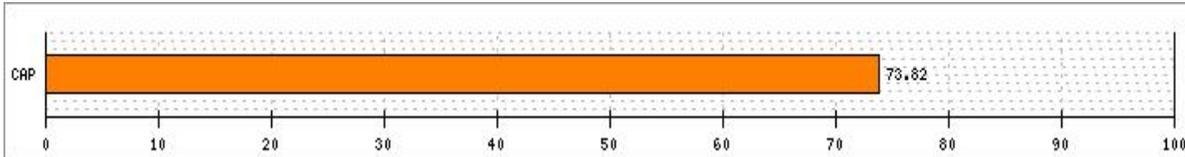


ESPECIALISTA_PROSPECCION Y ANALISIS

No. Identificación :	72235585
Nombres :	CINTHIA
Apellidos :	MIMBELA DE LA CRUZ
Dirección :	AVENIDA LA PAZ 636 INTERIOR 103
Teléfono :	5663940
Celular :	95857617
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. EN SISTEMAS
Escolaridad :	MAESTRIA INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1990-10-28

ESPECIALISTA_PROSPECCION Y ANALISIS 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.

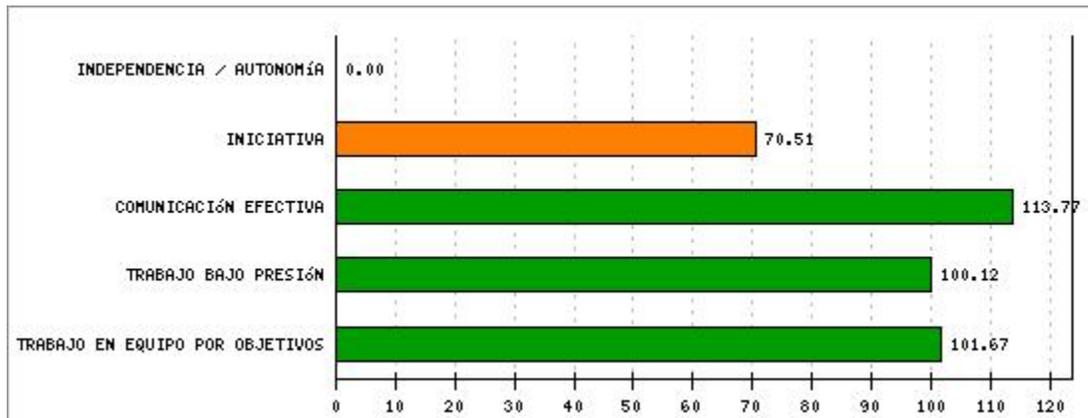
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.12	6.00
2	COMUNICACIONALES	5.69	5.00
3	EMOCIONALES	6.01	6.00
4	RELACIONALES	6.10	6.00

ESPECIALISTA_PROSPECCION Y ANALISIS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA	0.00	6.00	0.00%
2 INICIATIVA	4.23	6.00	70.51%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.69	5.00	113.77%
4 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.01	6.00	100.12%
5 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	6.10	6.00	101.67%



INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Rápida ejecutividad, por cuenta propia, ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día, supone actuar sin depender de otras personas y buscar mejoras.

Nivel poco desarrollado.-

No evidencia autonomía en sus decisiones, necesita consultar con otros al momento de resolver un problema incluso los cotidianos. No es propositivo, se muestra inseguro.

INICIATIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.23 **Porcentaje:** 70.51%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.69 **Porcentaje:** 113.77%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 100.12%

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

Nivel desarrollado.-

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.10 **Porcentaje:** 101.67%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

Nivel desarrollado.-

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.
