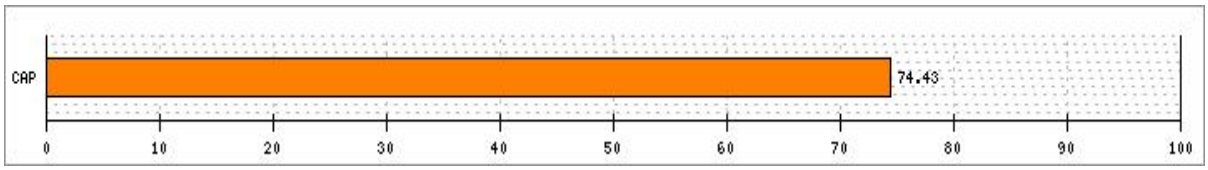
# Distribución Psicodinámica

## ASESOR DE SERVICIOS CUS

**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 | ACTITUDINALES | 5.06 | 7.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.31 | 6.00 |
| 3 | COGNITIVAS | 5.88 | 6.50 |
| 4 | COMERCIALES | 4.45 | 6.67 |
| 5 | COMUNICACIONALES | 7.09 | 6.00 |
| 6 | EMOCIONALES | 6.02 | 7.00 |
| 7 | LIDERAZGO | 3.79 | 7.00 |
| 8 | RELACIONALES | 5.89 | 7.00 |

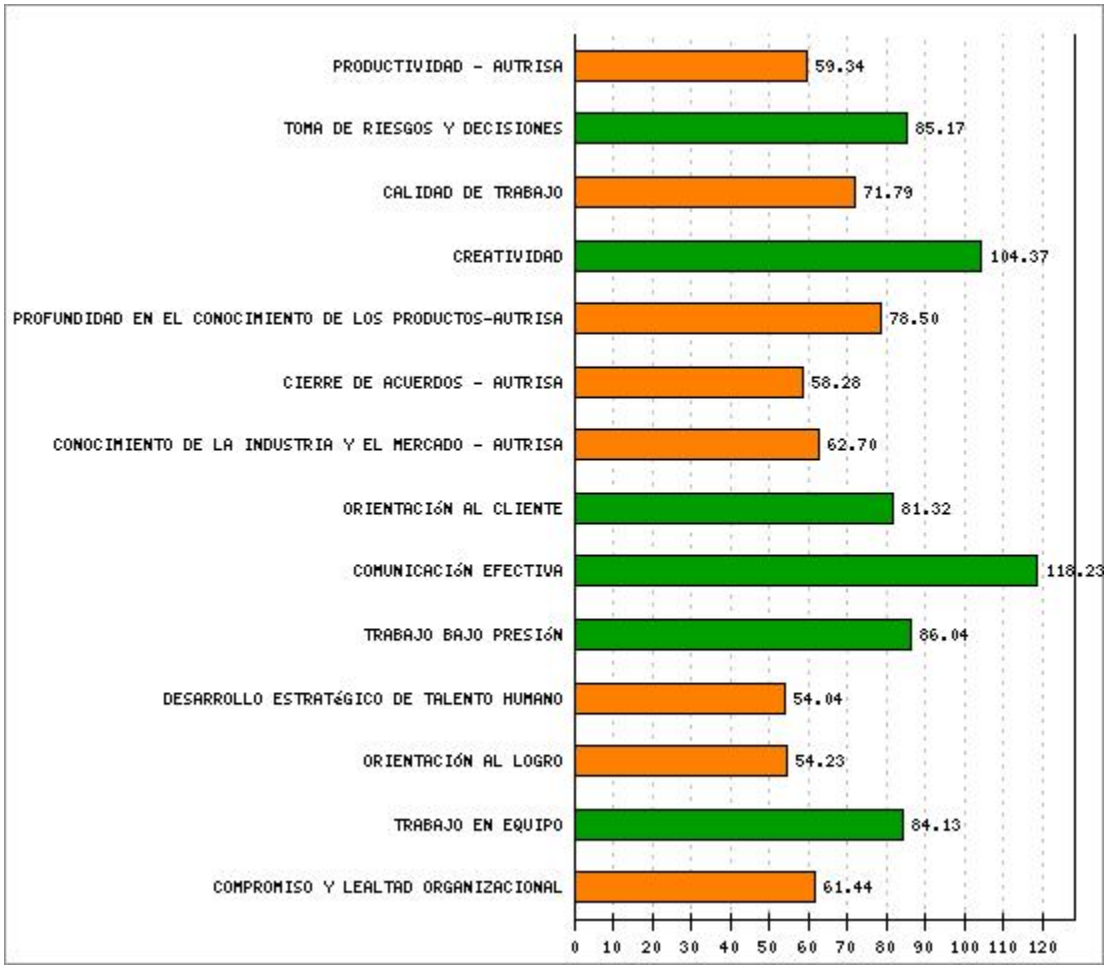
| | | | |
|---|---|---|---|
| 9 | VALORES | 4.30 | 7.00 |

# Análisis por Competencia

## ASESOR DE SERVICIOS CUS

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | PRODUCTIVIDAD - AUTRISA | 4.15 | 7.00 | 59.34% |
| 2 | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 5.96 | 7.00 | 85.17% |
| 3 | CALIDAD DE TRABAJO | 4.31 | 6.00 | 71.79% |
| 4 | CREATIVIDAD | 6.26 | 6.00 | 104.37% |
| 5 | PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS-AUTRISA | 5.49 | 7.00 | 78.50% |
| 6 | CIERRE DE ACUERDOS - AUTRISA | 4.08 | 7.00 | 58.28% |
| 7 | CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - AUTRISA | 4.39 | 7.00 | 62.70% |
| 8 | ORIENTACIóN AL CLIENTE | 4.88 | 6.00 | 81.32% |
| 9 | COMUNICACIóN EFECTIVA | 7.09 | 6.00 | 118.23% |
| 10 | TRABAJO BAJO PRESIóN | 6.02 | 7.00 | 86.04% |
| 11 | DESARROLLO ESTRATéGICO DE TALENTO HUMANO | 3.78 | 7.00 | 54.04% |
| 12 | ORIENTACIÓN AL LOGRO | 3.80 | 7.00 | 54.23% |
| 13 | TRABAJO EN EQUIPO | 5.89 | 7.00 | 84.13% |
| 14 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 4.30 | 7.00 | 61.44% |


PRODUCTIVIDAD - AUTRISA
59.34
TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES
85.17
CALIDAD DE TRABAJO
71.79
CREATIVIDAD
104.37
PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS-AUTRISA
78.50
CIERRE DE ACUERDOS - AUTRISA
58.28
CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - AUTRISA
62.70
ORIENTACIóN AL CLIENTE
81.32
COMUNICACIóN EFECTIVA
118.23
TRABAJO BAJO PRESIóN
86.04
DESARROLLO ESTRATéGICO DE TALENTO HUMANO
54.04
ORIENTACIÓN AL LOGRO
54.23
TRABAJO EN EQUIPO
84.13
COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL
61.44
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 110 120

# Interpretación de Competencias

## ASESOR DE SERVICIOS CUS

**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

### PRODUCTIVIDAD - AUTRISA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.15 **Porcentaje:** 59.34%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.96 **Porcentaje:** 85.17%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

**Nivel desarrollado.-**

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.31 **Porcentaje:** 71.79%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

**Nivel en desarrollo.-**

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

### CREATIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 104.37%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado muestra interés por crear productos nuevos o diferentes, sus propuestas o alternativas son innovadoras y originales. Procura ser práctico para resolver problemas.

### PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS-AUTRISA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.49 **Porcentaje:** 78.50%

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado demuestra habilidad para conocer y aprender acerca de los productos y/o servicios de la organización y para evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Brinda propuestas o soluciones que agreguen valor al servicio.

### CIERRE DE ACUERDOS - AUTRISA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.08 **Porcentaje:** 58.28%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe como propiciar una adecuada negociación y realiza propuestas, aunque puede descuidar los intereses de los demás por dar prioridad a los suyos o los de su organización.

## CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - AUTRISA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.39 **Porcentaje:** 62.70%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

## ORIENTACIóN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.88 **Porcentaje:** 81.32%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

## COMUNICACIóN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.09 **Porcentaje:** 118.23%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel muy desarrollado.-**

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. Posiblemente, 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 comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

## TRABAJO BAJO PRESIóN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.02 **Porcentaje:** 86.04%

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.

## DESARROLLO ESTRATéGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.78 **Porcentaje:** 54.04%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel en desarrollo.-**

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.80 **Porcentaje:** 54.23%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.89 **Porcentaje:** 84.13%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.30 **Porcentaje:** 61.44%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.