

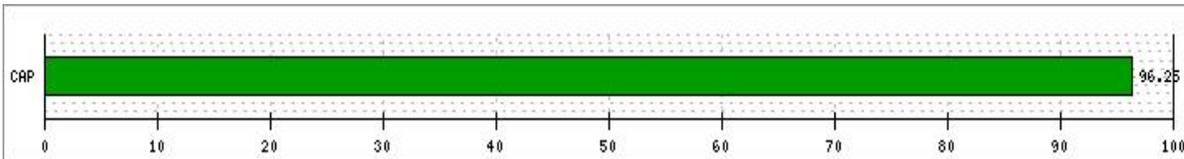
## Datos Personales

### ANALISTA SENIOR DE SELECCION - OCT 2016

No. Identificación :	1713260493
Nombres :	GABRIELA IVANNOVA
Apellidos :	BETANCOURT HERRERA
Dirección :	
Teléfono :	3802920
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

## Distribución Psicodinámica

### ANALISTA SENIOR DE SELECCION - OCT 2016 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:

- 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.

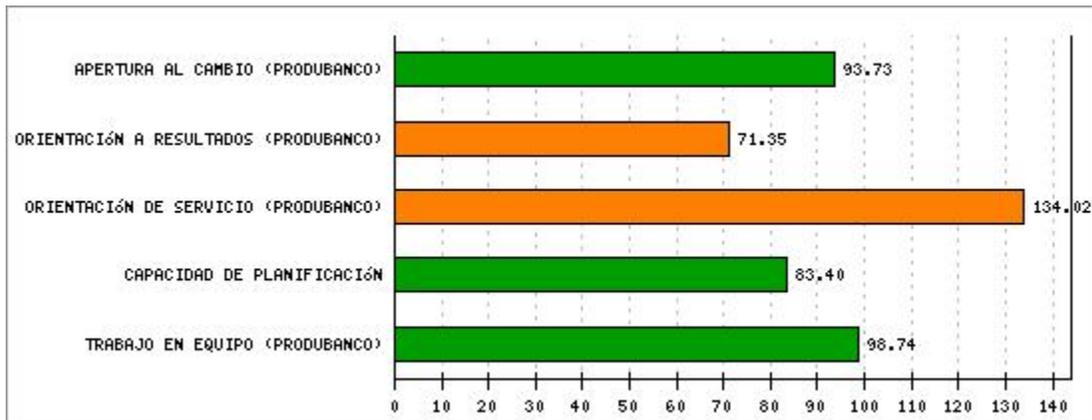
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.98	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.84	7.00
3	RELACIONALES	6.91	7.00

## Análisis por Competencia

### ANALISTA SENIOR DE SELECCION - OCT 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)	6.56	7.00	93.73%
2 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	4.99	7.00	71.35%
3 ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	9.38	7.00	134.02%
4 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.84	7.00	83.40%
5 TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	6.91	7.00	98.74%



## Interpretación de Competencias

### ANALISTA SENIOR DE SELECCION - OCT 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.56 Porcentaje: 93.73%

##### NIVEL B:

- Aprende por iniciativa propia.
- Practica lo aprendido.
- Eventualmente planifica y mide su avance.
- Está abierto a retroalimentación
- Realiza investigación en los canales de investigación tradicionales a su alcance.
- Relaciona datos de manera efectiva sobre distintos temas.
- Llama a otras personas que no están involucradas para obtener su perspectiva y opinión.
- Cuestiona el status quo.
- Desarrolla y promueve mejoras en la gestión de los procesos.
- Propone soluciones novedosas y efectivas.

#### ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.99 Porcentaje: 71.35%

##### NIVEL C:

- Define su plan de trabajo para la consecución de sus metas .
- Establece las prioridades de su función.
- Ejecuta su trabajo cuidando los recursos asignados
- Busca información sobre su contraparte.
- Plantea acuerdos beneficiosos aunque puede perder de vista los intereses del otro, priorizando sus objetivos.
- Cierra sus negociaciones basadas en la posición y no en los intereses de las partes.
- Toma acciones para mejorar y/o solucionar problemas.

#### ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 9.38 Porcentaje: 134.02% --

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.84 Porcentaje: 83.40%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.91 Porcentaje: 98.74%

##### NIVEL B:

- Demuestra genuino interés al interactuar con diferentes públicos, comprendiendo situaciones complejas.
- Interpreta y analiza la información relacionada con su gestión para la toma de decisiones. La discrimina y difunde.
- Aporta en la consecución de un objetivo común.
- Actúa con responsabilidad y compromiso.
- Se comunica con auditores de mediana complejidad, utilizando de manera efectiva los distintos canales (verbal, escrito, gráfico, corporal).
- Es claro y oportuno.

