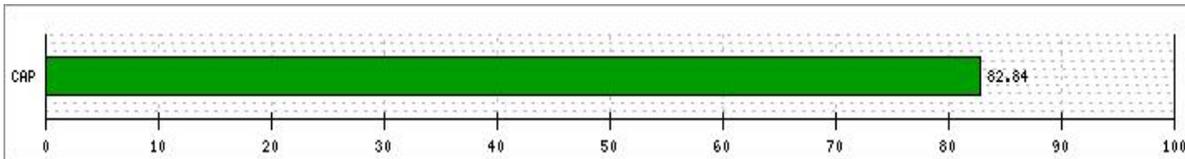


**ANALISTA PROGRAMADOR DANIEL MARIÑO**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1001523610
Nombres :	FERNANDO
Apellidos :	ROMERO CASTRO
Dirección :	21 DE MARZO 1068 Y PUCARA
Teléfono :	2396925
Celular :	0984580906
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ANÁLISIS DE SISTEMAS
Escolaridad :	INGENIERO TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1971-01-26



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.

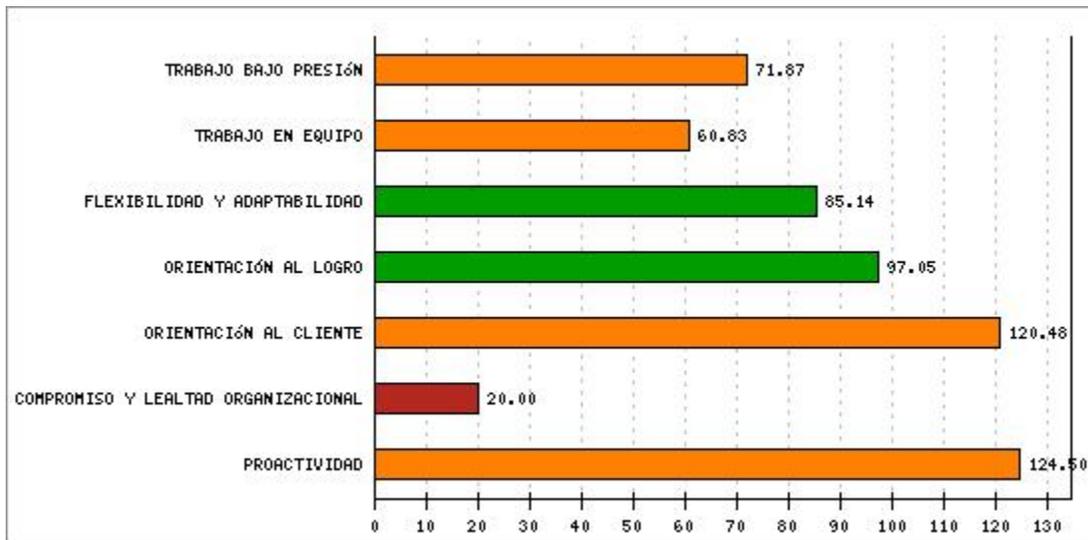
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	5.40	5.33
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	2.66	5.50
3 RELACIONES INTERPERSONALES	5.44	6.00

### ANALISTA PROGRAMADOR DANIEL MARIÑO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.31	6.00	71.87%
2 TRABAJO EN EQUIPO	3.65	6.00	60.83%
3 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.11	6.00	85.14%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.85	5.00	97.05%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.23	6.00	120.48%
6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.00	5.00	20.00%
7 PROACTIVIDAD	6.23	5.00	124.50%



#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.31 **Porcentaje:** 71.87%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.65 **Porcentaje:** 60.83%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.11 **Porcentaje:** 85.14%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 97.05%

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.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.23 **Porcentaje:** 120.48%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 20.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.23 **Porcentaje:** 124.50%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

**Nivel desarrollado.-**

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

---

