

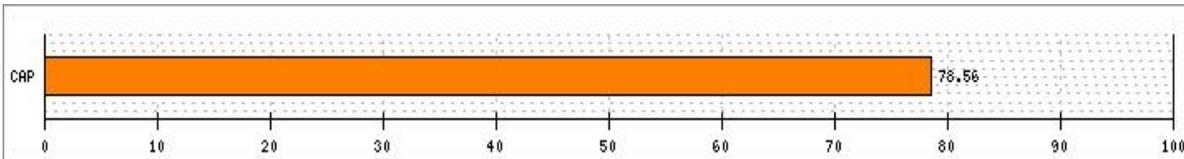


## Datos Personales

**ANALISTA PROGRAMADOR DANIEL MARIÑO2**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	1713222469
Nombres :	DAVID
Apellidos :	GUERRERO
Dirección :	INGLATERRA Y MARIANA DE JESUS
Teléfono :	
Celular :	0991915397
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Área de Estudio :	SISTEMAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1981-08-31



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:

- 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 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.

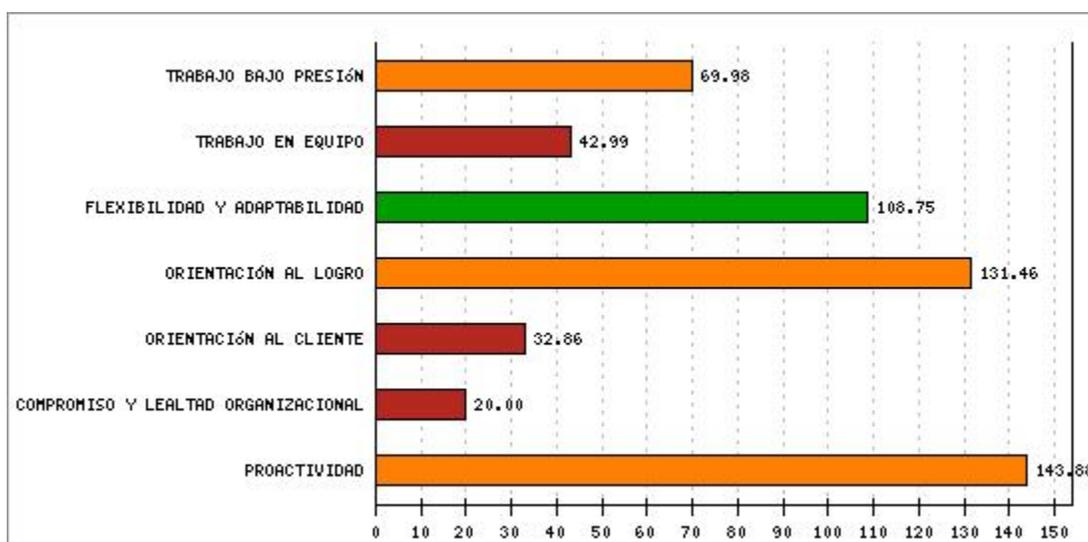
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	6.76	5.33
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	2.60	5.50
3 RELACIONES INTERPERSONALES	2.28	6.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.20	6.00	69.98%
2 TRABAJO EN EQUIPO	2.58	6.00	42.99%
3 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.53	6.00	108.75%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.57	5.00	131.46%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.97	6.00	32.86%
6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.00	5.00	20.00%
7 PROACTIVIDAD	7.19	5.00	143.88%



#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 69.98%

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:** 2.58 **Porcentaje:** 42.99%

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:** 6.53 **Porcentaje:** 108.75%

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:** 6.57 **Porcentaje:** 131.46%

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

##### Nivel desarrollado.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.97 **Porcentaje:** 32.86%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

## 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:** 7.19 **Porcentaje:** 143.88%

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 muy desarrollado.-**

Tiene un alto nivel de proactividad en su conducta. Se anticipa a las situaciones, prevé consecuencias, está atento a las oportunidades y sabe como actuar frente a los riesgos. Plantea propuestas y no es conformista ni espera a que las cosas sucedan, si es necesario propicia un cambio para obtener sus metas. Es responsable de sus actos y de las consecuencias de los mismos. Tiene alto nivel de energía y procura contagiarla a los demás.

---

