

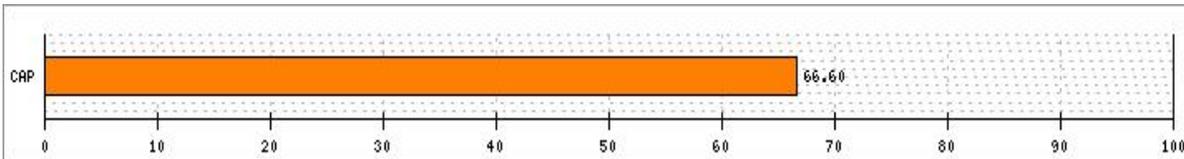
Datos Personales

EJECUTIVO SENIOR DE DESARROLLO

No. Identificación :	1719028571
Nombres :	CHRISTIAN
Apellidos :	MEJIA
Dirección :	LA MAGDALENA
Teléfono :	3102653
Celular :	0999814307
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. EN SISTEMAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	2015-09-14

Distribución Psicodinámica

EJECUTIVO SENIOR DE DESARROLLO 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:

- 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.

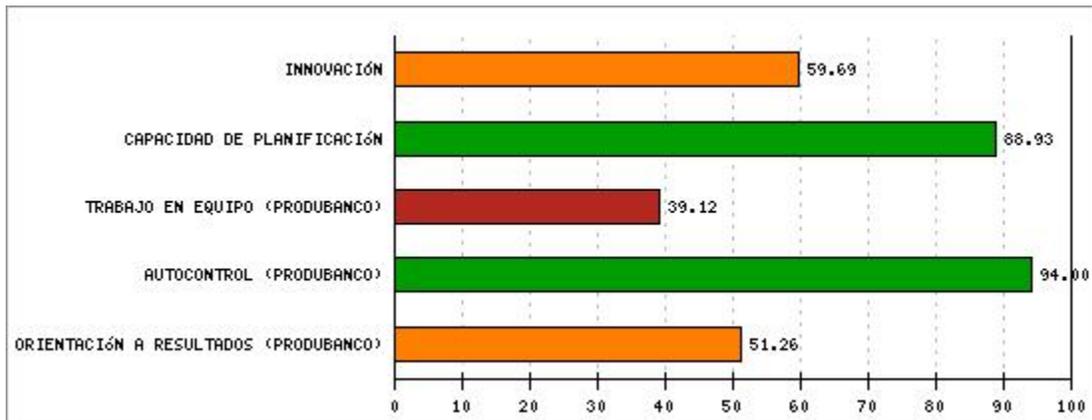
Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	5.34	6.00
2 RELACIONALES	2.35	6.00
3 ACTITUDINALES	3.33	6.00
4 EMOCIONALES	5.64	6.00

Análisis por Competencia

EJECUTIVO SENIOR DE DESARROLLO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	3.58	6.00	59.69%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.34	6.00	88.93%
3 TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	2.35	6.00	39.12%
4 AUTOCONTROL (PRODUBANCO)	5.64	6.00	94.00%
5 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	3.08	6.00	51.26%



Interpretación de Competencias

EJECUTIVO SENIOR DE DESARROLLO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.58 **Porcentaje:** 59.69%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

Nivel en desarrollo.-

Le cuesta producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores pero le hace falta proponer ideas.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 88.93%

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 toma en cuenta todos los detalles.

TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.35 **Porcentaje:** 39.12%

NIVEL D:

- Presta atención y demuestra interés a lo que su (s) interlocutor (es) expresa y aclara inquietudes.
- Dispone de información relacionada con su gestión y la comparte si es necesario.
- Participa con sus compañeros en las actividades del equipo
- Transmite la información necesaria cuando la situación lo requiere.

AUTOCONTROL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.64 **Porcentaje:** 94.00%

NIVEL B:

- Conoce sus fortalezas y áreas de mejora.
- Maneja sus emociones en situaciones de mediana complejidad.
- Administra adecuadamente situaciones adversas.
- Mantiene su nivel de desempeño habitual en situaciones de desacuerdo y de presión de tiempo.
- Interpreta los pensamientos, sentimientos, emociones y actitudes de los demás.
- Toma acciones para entender a los demás.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.08 **Porcentaje:** 51.26%

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.
-

