

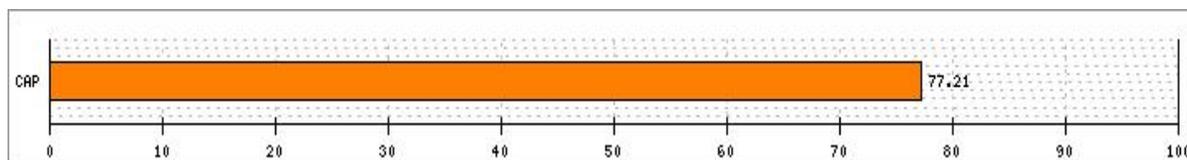
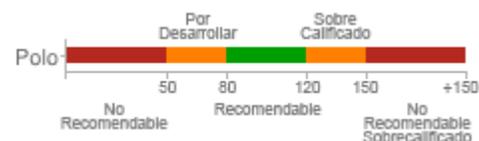
Datos Personales

SUPERVISOR DE CAMPOS PERIFERICOS

| | |
|-----------------------|---------------------|
| No. Identificación : | 15300523 |
| Nombres : | ROBERT |
| Apellidos : | TAPIA VALLES |
| Dirección : | AV GRAU 550 INT. 05 |
| Teléfono : | 2353968 |
| Celular : | 992081051 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Area de Estudio : | GENERAL |
| Escolaridad : | GENERAL |
| Fecha de Nacimiento : | 1972-07-06 |

Distribución Psicodinámica

SUPERVISOR DE CAMPOS PERIFERICOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responden 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; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se de 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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

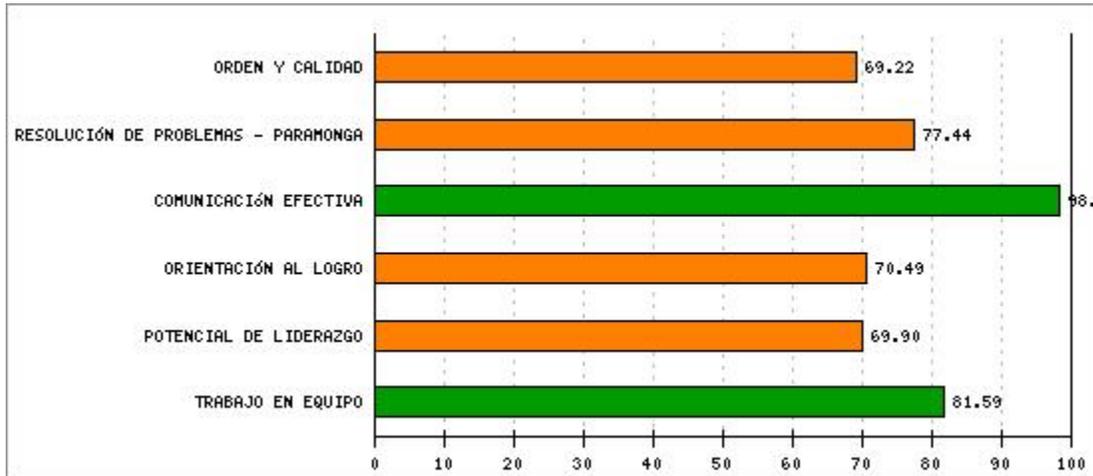
Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1 ADMINISTRATIVAS | 5.54 | 8.00 |
| 2 COMERCIALES | 6.20 | 8.00 |
| 3 COMUNICACIONALES | 6.87 | 7.00 |
| 4 LIDERAZGO | 5.26 | 7.50 |
| 5 RELACIONALES | 6.53 | 8.00 |

Análisis por Competencia

SUPERVISOR DE CAMPOS PERIFERICOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ORDEN Y CALIDAD | 5.54 | 8.00 | 69.22% |
| 2 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS - PARAMONGA | 6.20 | 8.00 | 77.44% |
| 3 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 6.87 | 7.00 | 98.20% |
| 4 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 4.93 | 7.00 | 70.49% |
| 5 POTENCIAL DE LIDERAZGO | 5.59 | 8.00 | 69.90% |
| 6 TRABAJO EN EQUIPO | 6.53 | 8.00 | 81.59% |



Interpretación de Competencias

SUPERVISOR DE CAMPOS PERIFERICOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.54 **Porcentaje:** 69.22%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS - PARAMONGA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.20 **Porcentaje:** 77.44%

Nivel Medio: Anticipa posibles situaciones difíciles, al estar atento a las necesidades, quejas y opiniones de los clientes, contando con soluciones prácticas y eficientes que resuelvan problemas frecuentes.

Busca el origen de los problemas, y evalúa las causas de los mismos para prevenir situaciones futuras y su impacto en la empresa.

Compara y analiza los pros y contras de cada situación, valorando las implicancias de cada alternativa tanto para su trabajo como para la empresa, tomando decisiones que favorezcan a ambos.

Demuestra optimismo al buscar y encontrar soluciones que sean factibles tanto por los recursos utilizados y por los tiempos implicados.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.87 **Porcentaje:** 98.20%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo, humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 70.49%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.59 **Porcentaje:** 69.90%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.53 **Porcentaje:** 81.59%

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

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. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.
