# Datos Personales

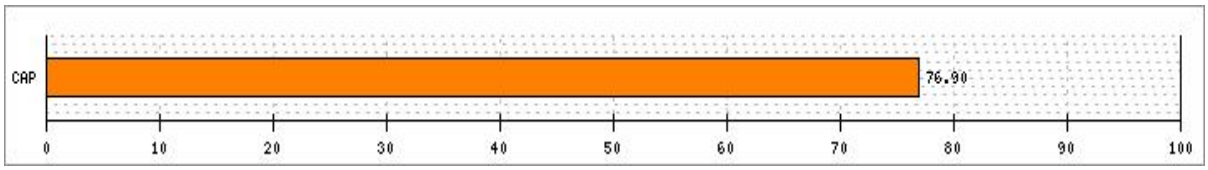
## ROLANDO RIVERA MILAGRO

| | |
|---|---|
| No. Identificación : | 1311523672 |
| Nombres : | ROLANDO JAVIER |
| Apellidos : | RIVERA SANCHEZ |
| Dirección : | SAUCES 4 BLOQUE 89 DPTO 101 |
| Teléfono : | 042826159 |
| Celular : | 0981014361 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | ING. COMERCIAL |
| Escolaridad : | INGENIERO SUPERIOR |
| Fecha de Nacimiento : | 1983-02-28 |

# Distribución Psicodinámica

## ROLANDO RIVERA MILAGRO

**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**




El evaluado se encuentra en un nivel **desarrollable** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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 cualeas 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 basados 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.

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.

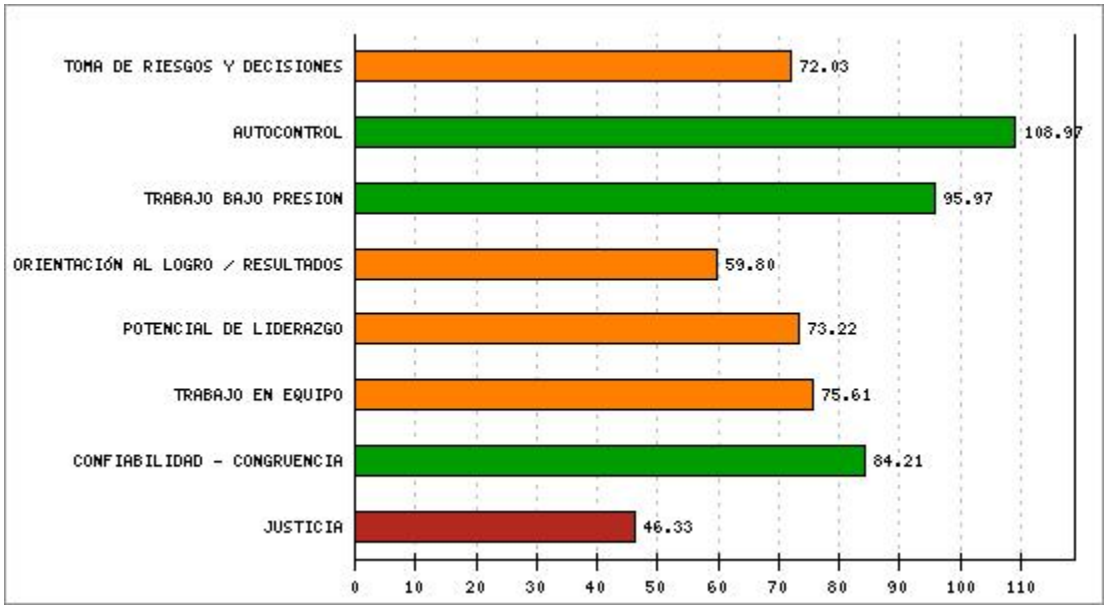
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en un entrevista personal.

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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---|---|---|
| 1 | ACTITUDINALES | 5.76 | 8.00 |
| 2 | EMOCIONALES | 7.65 | 7.50 |
| 3 | LIDERAZGO | 6.35 | 9.50 |
| 4 | RELACIONALES | 6.80 | 9.00 |
| 5 | VALORES | 5.87 | 9.00 |

# Análisis por Competencia

## ROLANDO RIVERA MILAGRO

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 5.76 | 8.00 | 72.03% |
| 2 | AUTOCONTROL | 7.63 | 7.00 | 108.97% |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESION | 7.68 | 8.00 | 95.97% |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS | 5.38 | 9.00 | 59.80% |
| 5 | POTENCIAL DE LIDERAZGO | 7.32 | 10.00 | 73.22% |
| 6 | TRABAJO EN EQUIPO | 6.80 | 9.00 | 75.61% |
| 7 | CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA | 7.58 | 9.00 | 84.21% |
| 8 | JUSTICIA | 4.17 | 9.00 | 46.33% |