

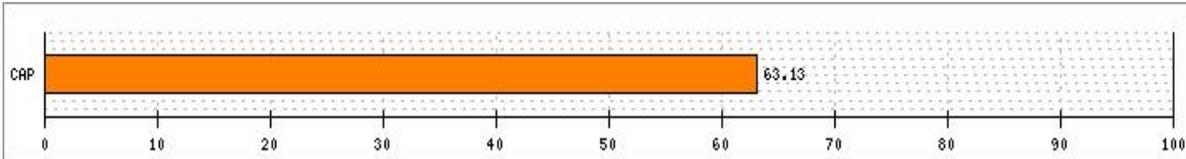
## Datos Personales

### CONDUCTOR-CHOFER2

No. Identificación :	1719290403
Nombres :	WILTER OSWALDO
Apellidos :	CABEZAS JIMENEZ
Dirección :	CLAVELES 1700 Y 19 DE MARZO LLANO CHICO
Teléfono :	3474106
Celular :	0995170586
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1989-12-25

## Distribución Psicodinámica

### CONDUCTOR-CHOFER2 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 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 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.

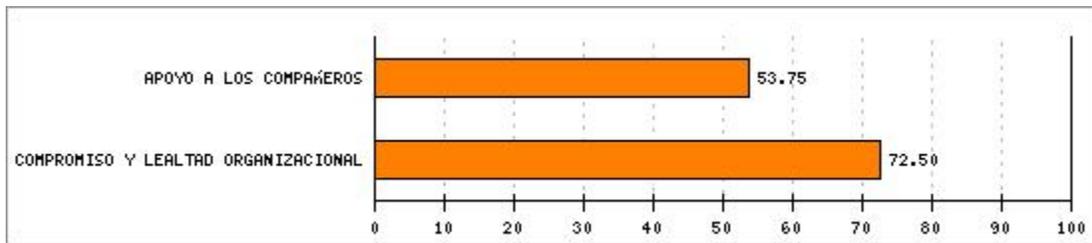
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 RELACIONALES	4.30	8.00
2 VALORES	5.80	8.00

## Análisis por Competencia

### CONDUCTOR-CHOFER2 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APOYO A LOS COMPAÑEROS	4.30	8.00	53.75%
2 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.80	8.00	72.50%



## Interpretación de Competencias

### CONDUCTOR-CHOFER2 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APOYO A LOS COMPAÑEROS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.30 **Porcentaje:** 53.75%

Hace referencia a la capacidad de confiar en los demás como sistemas de apoyo informales.

#### **Nivel en desarrollo.-**

El evaluado participa activamente en el trabajo, sin preocuparle las tareas difíciles, comparte sus logros y motiva a los otros lo hagan.

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 72.50%

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

#### **Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un apoyo permanente para la empresa por sus continuos aportes en todas las áreas. Contagia a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos a cerca de la misma. Realiza a cabalidad su trabajo sin escatimar esfuerzo.

