

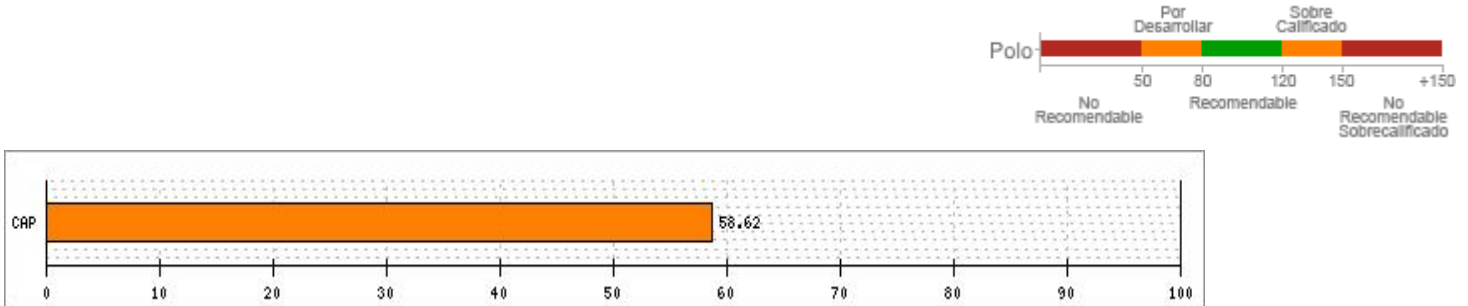
**Datos Personales**

**ANALISTACOMPRAS2**

|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 1804234878                 |
| Nombres :             | VILLA NARVAEZ              |
| Apellidos :           | ANDRES SEBASTIAN           |
| Dirección :           | PONTE VEDRA Y VIZCAYA      |
| Teléfono :            |                            |
| Celular :             | 0984089384                 |
| Género :              | MASCULINO                  |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Area de Estudio :     | ABOGACÍA / DERECHO / LEYES |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO              |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-08-23                 |

## Distribución Psicodinámica

### ANALISTACOMPRAS2 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 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 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.

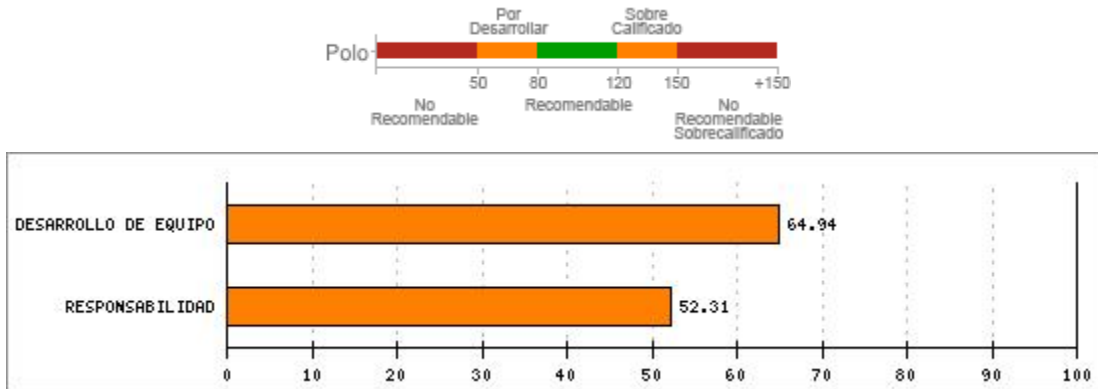
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje       | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------|----------------|-----------------|
| 1 | LIDERAZGO | 4.55           | 7.00            |
| 2 | VALORES   | 4.19           | 8.00            |

## Análisis por Competencia

### ANALISTACOMPRAS2 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia          | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|----------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | DESARROLLO DE EQUIPO | 4.55              | 7.00               | 64.94%            |
| 2 | RESPONSABILIDAD      | 4.19              | 8.00               | 52.31%            |



## Interpretación de Competencias

### ANALISTACOMPRAS2 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 64.94%

Es la habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa en consecuencia. Desconoce el camino a seguir para no entorpecer o detener el crecimiento particular y global de su equipo.

#### RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.19 **Porcentaje:** 52.31%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado realiza sus tareas sin necesidad de supervisión o advertencias, aunque su trabajo podría ser mejor con algo de empeño o motivación.

