Datos Personales

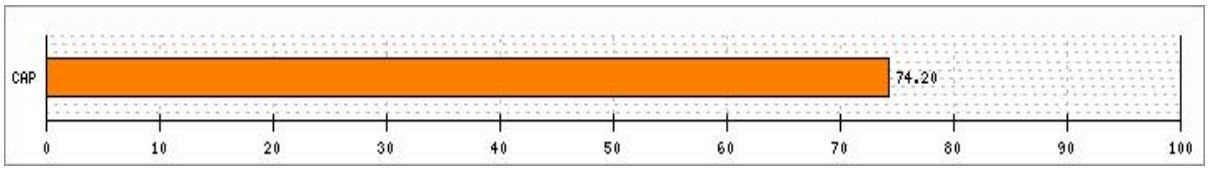
JEFE DE PLATAFORMA CENTRO CIVICO 010715

No. Identificación :	47261884
Nombres :	MANUEL ALBERTO
Apellidos :	SUAREZ MIRANDA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	1992-07-26

Distribución Psicodinámica

JEFE DE PLATAFORMA CENTRO CIVICO 010715

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **EN DESARROLLO** 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 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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

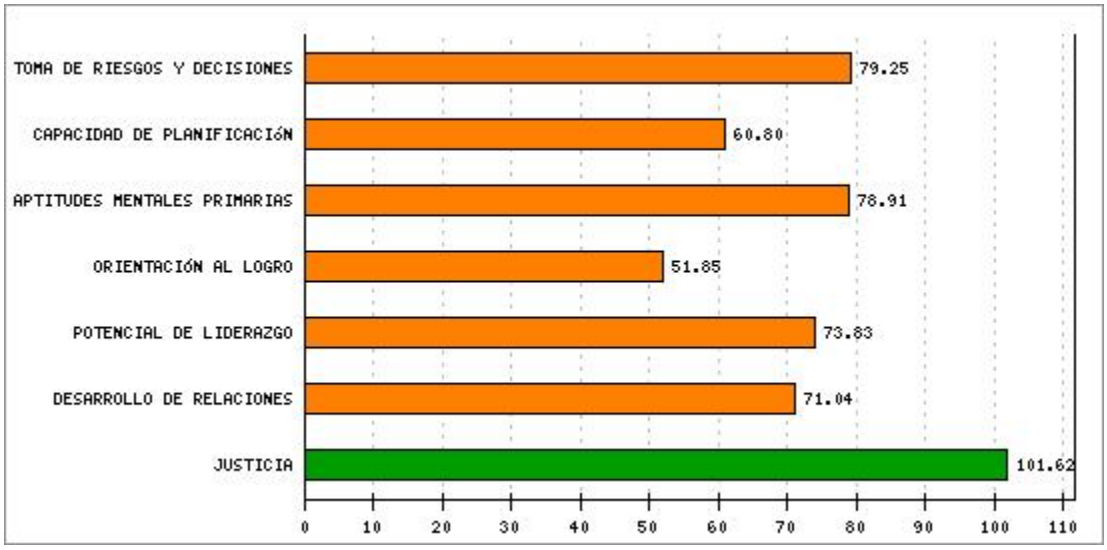
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.34	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.26	7.00
3	COGNITIVAS	6.31	8.00
4	LIDERAZGO	4.77	7.50
5	RELACIONALES	5.68	8.00
6	VALORES	7.11	7.00

Análisis por Competencia

JEFE DE PLATAFORMA CENTRO CIVICO 010715

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	6.34	8.00	79.25%
2	CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN	4.26	7.00	60.80%
3	APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	6.31	8.00	78.91%
4	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.63	7.00	51.85%
5	POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.91	8.00	73.83%
6	DESARROLLO DE RELACIONES	5.68	8.00	71.04%
7	JUSTICIA	7.11	7.00	101.62%



Interpretación de Competencias

JEFE DE PLATAFORMA CENTRO CIVICO 010715

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.34 **Porcentaje:** 79.25%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.26 **Porcentaje:** 60.80%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 78.91%

Nivel Medio: El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experienca o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para arpendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.63 **Porcentaje:** 51.85%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y 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:** 5.91 **Porcentaje:** 73.83%

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.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.68 **Porcentaje:** 71.04%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

JUSTICIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.11 **Porcentaje:** 101.62%

Se refiere a dar a cada uno lo que le corresponde en el campo laboral.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para tomar decisiones equitativas para ambas partes en las negociaciones por ejemplo (entre empresarios, clientes, proveedores, etc.) Busca que todos salgan satisfechos y sin quejas. Por otra parte, desea que quiénes lo merezcan por sus acciones, reciban la sanción correspondiente. No le gusta que se aprovechen de ellos o aprovecharse de otros.