

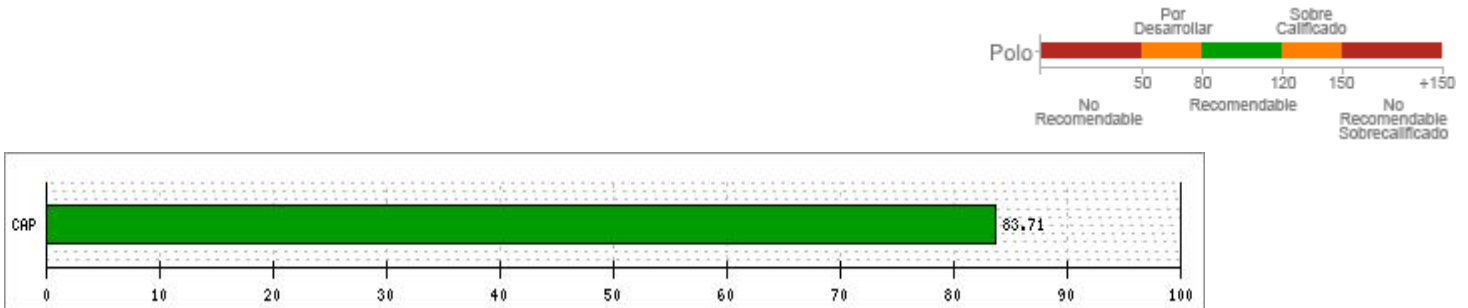
Datos Personales

EJECUTIVO DE DESARROLLO JULIO 2015

No. Identificación :	0984393407
Nombres :	ALEX DAVID
Apellidos :	HERNÁNDEZ CUEVA
Dirección :	ORQUIDEAS
Teléfono :	2607090
Celular :	0984393407
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ANÁLISIS DE SISTEMAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-01-22

Distribución Psicodinámica

EJECUTIVO DE DESARROLLO JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES RECOMENDABLE para:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el 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.
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, 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.

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; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé 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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

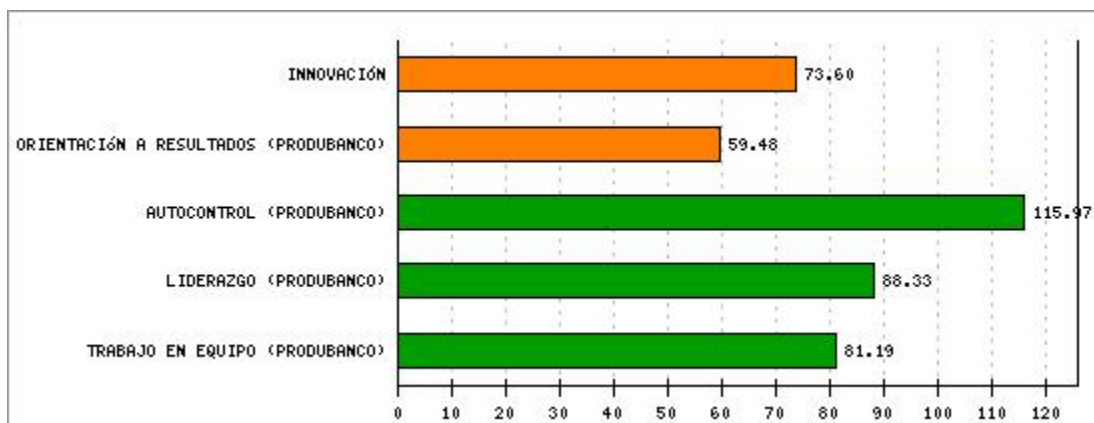
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.66	7.00
2	EMOCIONALES	8.12	7.00
3	LIDERAZGO	6.18	7.00
4	RELACIONALES	5.68	7.00

Análisis por Competencia

EJECUTIVO DE DESARROLLO JULIO 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INNOVACIÓN	5.15	7.00	73.60%
2	ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	4.16	7.00	59.48%
3	AUTOCONTROL (PRODUBANCO)	8.12	7.00	115.97%
4	LIDERAZGO (PRODUBANCO)	6.18	7.00	88.33%
5	TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	5.68	7.00	81.19%



Interpretación de Competencias

EJECUTIVO DE DESARROLLO JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.15 **Porcentaje:** 73.60%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para cambiar, modificar o mejorar las cosas, incluso partiendo de situaciones no planificadas o pensadas con anterioridad. También se refiere a proponer nuevas soluciones, diferentes y originales, ante problemas o situaciones conflictivas. Este tipo de cambios pueden ser propuestos o requeridos tanto por la organización, por los clientes o por el propio puesto.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.16 **Porcentaje:** 59.48%

NIVEL C:

- Define su plan de trabajo para la consecución de sus metas .
- Establece las prioridades de su función.
- Ejecuta su trabajo cuidando los recursos asignados
- Busca información sobre su contraparte.
- Plantea acuerdos beneficiosos aunque puede perder de vista los intereses del otro, priorizando sus objetivos.
- Cierra sus negociaciones basadas en la posición y no en los intereses de las partes.
- Toma acciones para mejorar y/o solucionar problemas.

AUTOCONTROL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.12 **Porcentaje:** 115.97%

NIVEL A:

- Posee un buen nivel de autoconocimiento.
- Administra totalmente sus emociones en cualquier situación.
- Transforma situaciones adversas en beneficio común.
- Responde con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia y de presión de tiempo.
- Es consciente y comprende genuinamente pensamientos, sentimientos, emociones, actitudes e, intereses de los demás.
- Se pone en el lugar del otro, escucha y toma en cuenta el estado de ánimo de las personas.

LIDERAZGO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.18 **Porcentaje:** 88.33%

NIVEL B:

- Conoce a los miembros de su equipo en el ámbito profesional.
- Identifica las funciones asignadas a cada uno.
- Conoce las debilidades o área de mejora de sus colaboradores.
- Se interesa por conocer las aspiraciones de las personas.
- Genera espacios para que sus colaboradores asuman nuevos retos.
- Retroalimenta de manera objetiva e individual.
- Genera planes de acción.
- Genera confianza a las personas en lo que están haciendo.
- Da libertad al equipo de trabajo potenciándolo.
- Deposita la confianza en sus colaboradores a través de la delegación de ciertas responsabilidades.
- Permite que su gente actúe y tome decisiones.
- Busca el lado positivo de las situaciones.
- Invierte su tiempo para la solución de los problemas.
- Impulsa para que las cosas sucedan.
- Refleja y contagia energía en sus acciones

TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.68 **Porcentaje:** 81.19%

NIVEL B:

- Demuestra genuino interés al interactuar con diferentes públicos, comprendiendo situaciones complejas.
 - Interpreta y analiza la información relacionada con su gestión para la toma de decisiones. La discrimina y difunde.
 - Aporta en la consecución de un objetivo común.
 - Actúa con responsabilidad y compromiso.
 - Se comunica con auditorios de mediana complejidad, utilizando de manera efectiva los distintos canales (verbal, escrito, gráfico, corporal).
 - Es claro y oportuno.
-

