

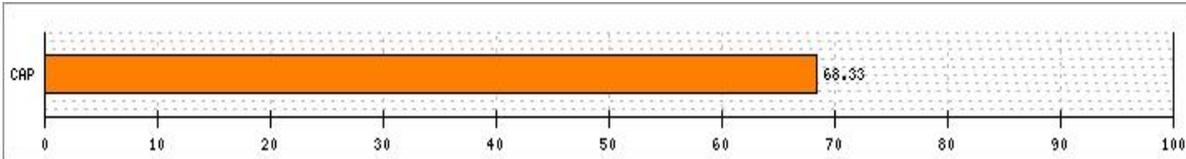
Datos Personales

COORDPRESUPUESTO4

No. Identificación :	1713165247
Nombres :	VICTOR HUGO
Apellidos :	JIMENEZ HERNANDEZ
Dirección :	AEROPUERTO AV. FLORIDA Y ZAPAROS N51-56
Teléfono :	022630599
Celular :	0980577564
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1975-01-27

Distribución Psicodinámica

COORDPRESUPUESTO4 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A RECOMENDABLE para:

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

El evaluado probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- 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
- 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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

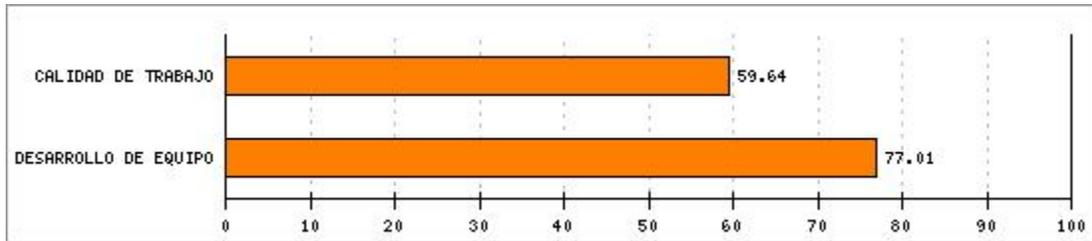
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	4.77	8.00
2	LIDERAZGO	6.16	8.00

Análisis por Competencia

COORDPRESUPUESTO4 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CALIDAD DE TRABAJO	4.77	8.00	59.64%
2 DESARROLLO DE EQUIPO	6.16	8.00	77.01%



Interpretación de Competencias

COORDPRESUPUESTO4 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.77 **Porcentaje:** 59.64%

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado cumple con el trabajo asignado a su cargo, ya que cuenta con los conocimientos suficientes de su área o especialidad.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.16 **Porcentaje:** 77.01%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado asesora a sus colaboradores en el uso de herramientas y sabe como hacer movimientos estratégicos con el recurso humano con el que cuenta, direccionándolo a su crecimiento y desarrollo.

