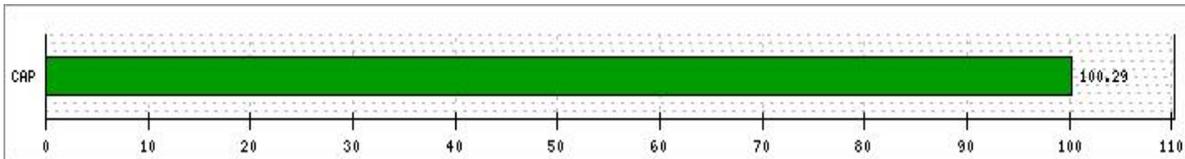


**JEFE DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

No. Identificación :	15019675-2
Nombres :	DANIELA
Apellidos :	PALACIOS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	DIVORCIADO
Area de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1982-04-15



### JEFE DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL 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.

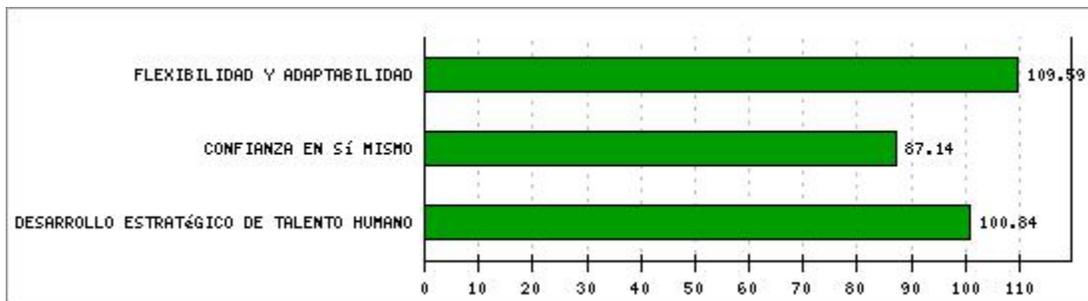
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.67	7.00
2	EMOCIONALES	6.10	7.00
3	LIDERAZGO	7.06	7.00



### JEFE DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	7.67	7.00	109.59%
2	CONFIANZA EN SÍ MISMO	6.10	7.00	87.14%
3	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	7.06	7.00	100.84%





#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.67 **Porcentaje:** 109.59%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado demuestra adaptabilidad óptima y rápida frente a los cambios de su contexto laboral. Es muy flexible en sus acciones o formas de pensar si eso apoya su crecimiento profesional o al cumplimiento de metas organizacionales. Propone los cambios que ameriten tanto a nivel personal como grupal o institucional, sabe como adaptarse a esos cambios pues prevé las situaciones.

#### CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.10 **Porcentaje:** 87.14%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene claros sus puntos de vista y su forma de actuar, es una persona que no manifiesta temores y puede decir sus desacuerdos con firmeza incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades.

#### DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.06 **Porcentaje:** 100.84%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene una acertada visión del futuro con gran capacidad de diferenciar el potencial de sus colaboradores y acompañarlos en el proceso de desarrollo de sus talentos o competencias. Define adecuadamente las políticas de selección y evaluación del personal, utilizando las herramientas de vanguardia.

