

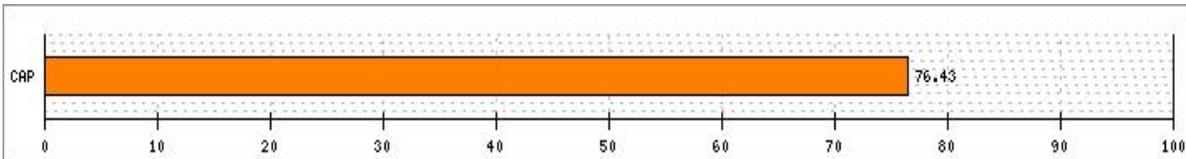
Datos Personales

PROCESO DE SELECCIÓN VARIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0105840847
Nombres :	CHRISTIAN
Apellidos :	MARCATOMA GUILLERMO
Dirección :	EL TABLON BAJO DE MIRAFOLRES
Teléfono :	2340508
Celular :	0997068117
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	ELECTRICIDAD
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1988-07-21

Distribución Psicodinámica

PROCESO DE SELECCIÓN VARIOS 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:

- 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 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.

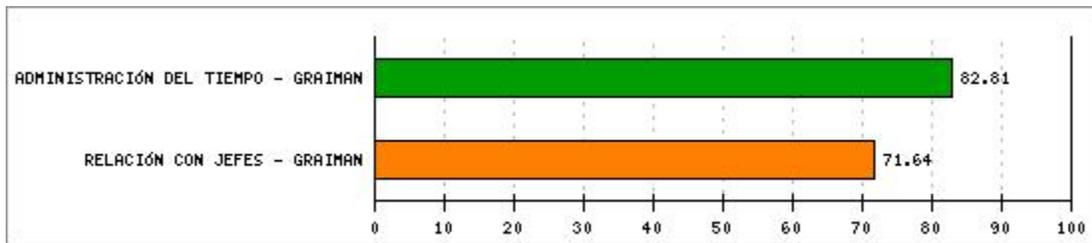
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	3.31	4.00
2	RELACIONALES	5.02	7.00

Análisis por Competencia

PROCESO DE SELECCIÓN VARIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO - GRAIMAN	3.31	4.00	82.81%
2 RELACIÓN CON JEFES - GRAIMAN	5.02	7.00	71.64%



Interpretación de Competencias

PROCESO DE SELECCIÓN VARIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO - GRAIMAN

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 3.31 **Porcentaje:** 82.81%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado en ocasiones emplea su tiempo de manera eficaz y eficiente, dando valor al tiempo y concentrando sus esfuerzos en las prioridades más importantes.

RELACIÓN CON JEFES - GRAIMAN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 71.64%

Nivel desarrollado.-

El evaluado a menudo cumple y se relaciona bien con sus superiores, trabajando intensamente si se encuentra bajo las órdenes de un buen jefe. Le gusta aprender de quienes tienen experiencia y usualmente acepta desafíos y posibilidades de mejorar.

