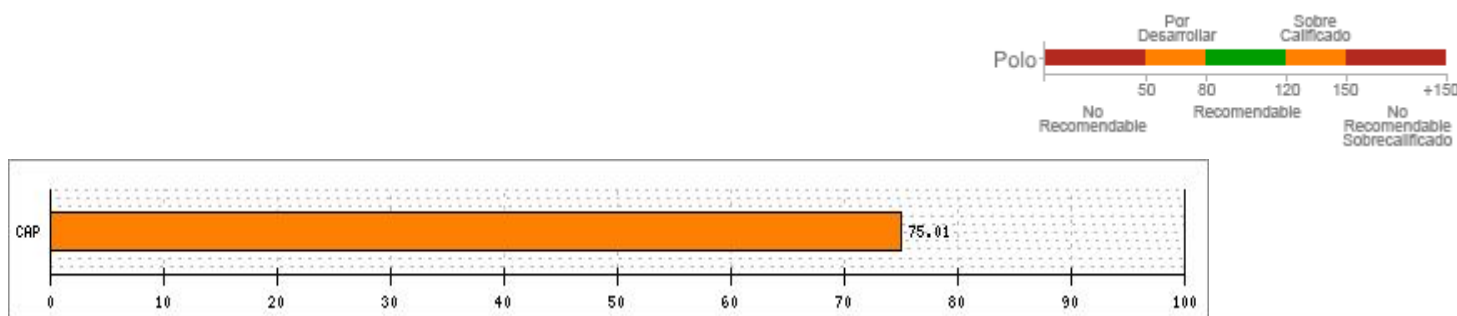


|                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| No. Identificación :  | 40387381                  |
| Nombres :             | JUAN ANTONIO MARTIN       |
| Apellidos :           | SANTANA SALDARRIAGA       |
| Dirección :           | URB. JARDIN MZ H1 LOTE 19 |
| Teléfono :            |                           |
| Celular :             | 969715934                 |
| Género :              | MASCULINO                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                   |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS          |
| Escolaridad :         | LICENCIADO                |
| Fecha de Nacimiento : | 1979-11-09                |





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.

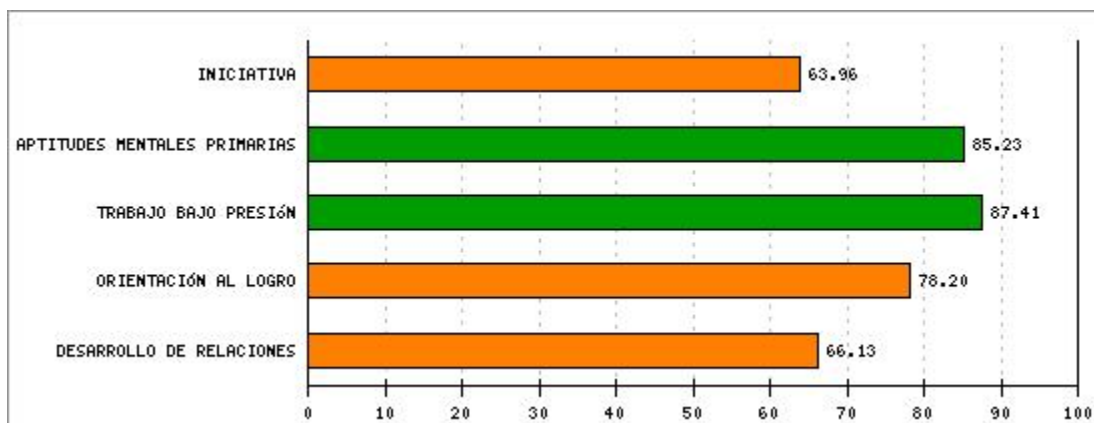
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 5.76           | 9.00            |
| 2 | COGNITIVAS    | 6.82           | 8.00            |
| 3 | EMOCIONALES   | 6.99           | 8.00            |
| 4 | LIDERAZGO     | 6.26           | 8.00            |
| 5 | RELACIONALES  | 5.29           | 8.00            |

### ASISTENTE DE ORGANIZACION Y METODOS- YUNET ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA                   | 5.76              | 9.00               | 63.96%            |
| 2 | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS | 6.82              | 8.00               | 85.23%            |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN         | 6.99              | 8.00               | 87.41%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO         | 6.26              | 8.00               | 78.20%            |
| 5 | DESARROLLO DE RELACIONES     | 5.29              | 8.00               | 66.13%            |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 63.96%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. No muestra temor a las dificultades y plantea soluciones inmediatas. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.82 **Porcentaje:** 85.23%

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

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.99 **Porcentaje:** 87.41%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 78.20%

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 desarrollado.-

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.29 **Porcentaje:** 66.13%

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.

---

