

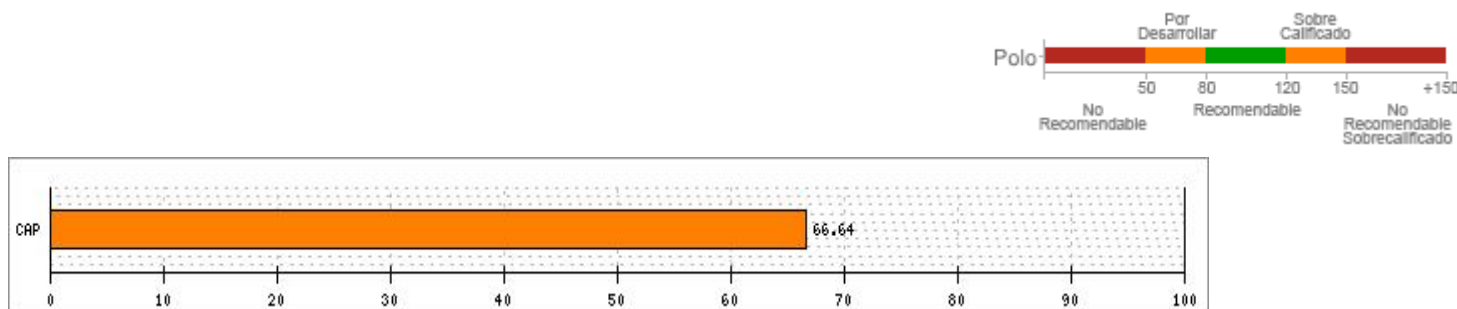
Datos Personales

PROCESO DE SELECCIÓN ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0922076450
Nombres :	JONNATHAN OSWALDO
Apellidos :	FLORES BOHORQUEZ
Dirección :	CALLE G ENTRE LA NOVENA Y LA DECIMA
Teléfono :	3086229
Celular :	0985239522
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1989-07-05

Distribución Psicodinámica

PROCESO DE SELECCIÓN ZONA COSTA 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.

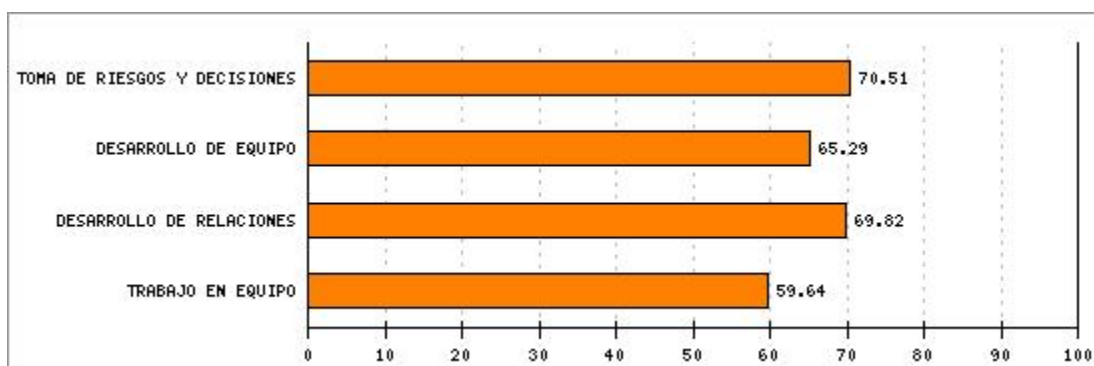
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.64	8.00
2	LIDERAZGO	4.57	7.00
3	RELACIONALES	4.53	7.00

Análisis por Competencia

PROCESO DE SELECCIÓN ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.64	8.00	70.51%
2	DESARROLLO DE EQUIPO	4.57	7.00	65.29%
3	DESARROLLO DE RELACIONES	4.89	7.00	69.82%
4	TRABAJO EN EQUIPO	4.18	7.00	59.64%



Interpretación de Competencias

PROCESO DE SELECCIÓN ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.64 **Porcentaje:** 70.51%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 65.29%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa en consecuencia. Desconoce el camino a seguir para no entorpecer o detener el crecimiento particular y global de su equipo.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 69.82%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.18 **Porcentaje:** 59.64%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

