

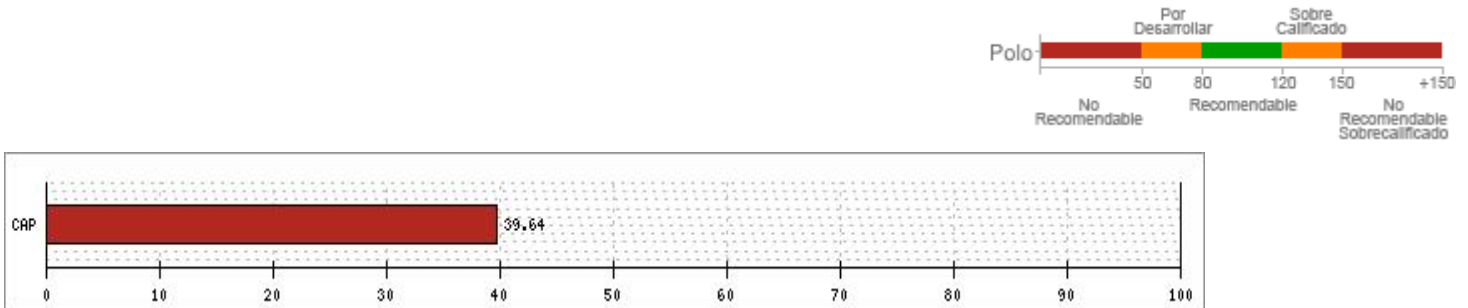
## Datos Personales

### PROCESO DE SELECCIÓN ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| No. Identificación :  | 0924697949              |
| Nombres :             | JUAN GABRIEL            |
| Apellidos :           | VINUEZA MACIAS          |
| Dirección :           | CDLA ALEGRIA MZ 205 V 2 |
| Teléfono :            | 042122842               |
| Celular :             | 0990540890              |
| Género :              | MASCULINO               |
| Estado Civil :        | CASADO                  |
| Area de Estudio :     | GENERAL                 |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO              |
| Fecha de Nacimiento : | 1984-10-19              |

## Distribución Psicodinámica

### PROCESO DE SELECCIÓN ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO 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 **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 del CAP.

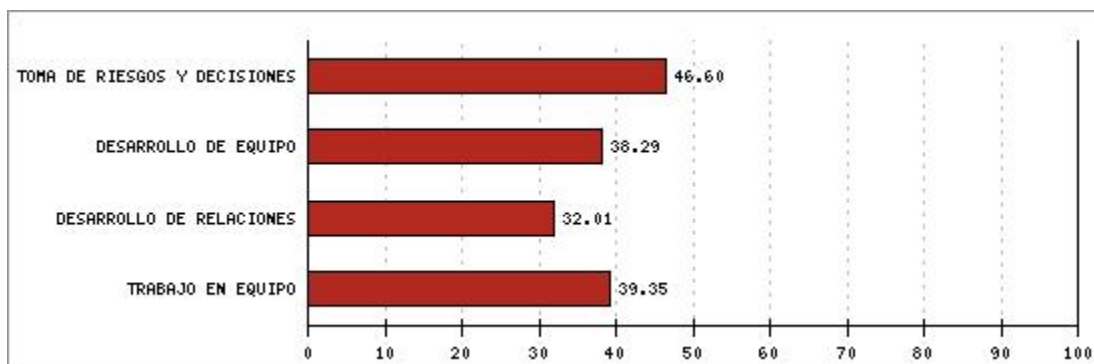
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 3.73           | 8.00            |
| 2 | LIDERAZGO     | 2.68           | 7.00            |
| 3 | RELACIONALES  | 2.50           | 7.00            |

## Análisis por Competencia

### PROCESO DE SELECCIÓN ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 3.73              | 8.00               | 46.60%            |
| 2 | DESARROLLO DE EQUIPO         | 2.68              | 7.00               | 38.29%            |
| 3 | DESARROLLO DE RELACIONES     | 2.24              | 7.00               | 32.01%            |
| 4 | TRABAJO EN EQUIPO            | 2.75              | 7.00               | 39.35%            |



## Interpretación de Competencias

### PROCESO DE SELECCIÓN ZONA COSTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.73 **Porcentaje:** 46.60%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra dificultad en el cambio de estrategias para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican riesgo.

#### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.68 **Porcentaje:** 38.29%

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:** 2.24 **Porcentaje:** 32.01%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado es una persona que se muestra pasiva y/o cauta con sus relaciones interpersonales. No se considera cálida al momento de interrelacionarse con más gente. Antes de socializar con otros lo analiza bien. Tiende a parecer frío o apático en un principio por su dificultad para relacionarse con quienes lo rodean.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.75 **Porcentaje:** 39.35%

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.

