

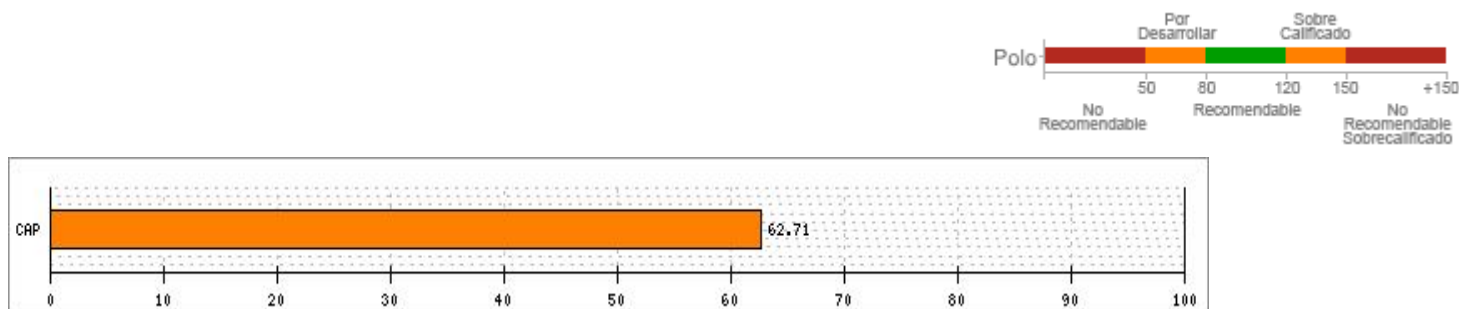
## Datos Personales

### ANALISIS DE ADECUACIÓN AL CARGO ASISTENTE DE CONTROL INTERNO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 0103741211      |
| Nombres :             | EDISSON ARMANDO |
| Apellidos :           | AGUILAR TAPIA   |
| Dirección :           | CONTROL SUR     |
| Teléfono :            | 099290394       |
| Celular :             | 0992903947      |
| Género :              | MASCULINO       |
| Estado Civil :        | CASADO          |
| Area de Estudio :     | GENERAL         |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO   |
| Fecha de Nacimiento : | 1990-06-11      |

## Distribución Psicodinámica

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL CARGO ASISTENTE DE CONTROL INTERNO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 puede **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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

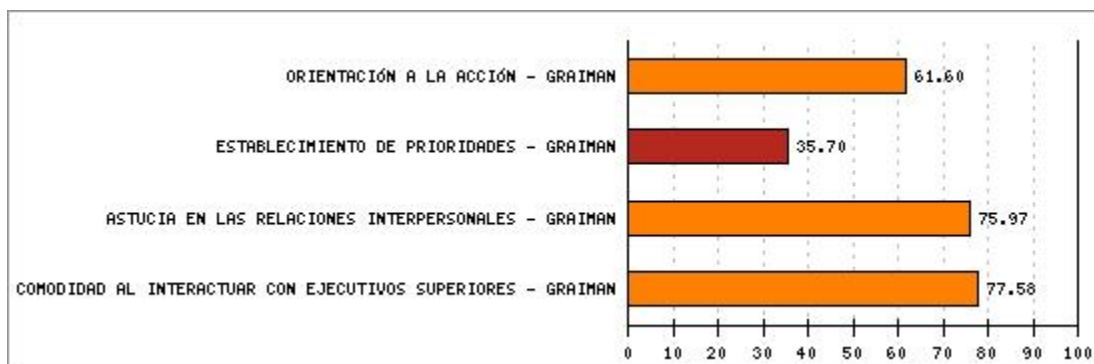
|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 4.93           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 2.86           | 8.00            |
| 3 | RELACIONALES    | 5.37           | 7.00            |

## Análisis por Competencia

### ANALISIS DE ADECUACIÓN AL CARGO ASISTENTE DE CONTROL INTERNO

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                                                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN - GRAIMAN                            | 4.93              | 8.00               | 61.60%            |
| 2 | ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES - GRAIMAN                     | 2.86              | 8.00               | 35.70%            |
| 3 | ASTUCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES - GRAIMAN          | 5.32              | 7.00               | 75.97%            |
| 4 | COMODIDAD AL INTERACTUAR CON EJECUTIVOS SUPERIORES - GRAIMAN | 5.43              | 7.00               | 77.58%            |



## Interpretación de Competencias

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL CARGO ASISTENTE DE CONTROL INTERNO

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

##### ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN - GRAIMAN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 61.60%

##### Nivel en desarrollo.-

Al evaluado en algunas ocasiones le gusta trabajar intensamente y aprovechar las oportunidades que se presentan mejor que otros. El tomar acción es significativo para él/ella a veces y enfrenta los desafíos con cierta energía.

##### ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES - GRAIMAN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.86 **Porcentaje:** 35.70%

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado en ocasiones elimina los obstáculos y establece prioridades detectando con cierta dificultad los asuntos importantes. A veces ocupa su tiempo y el de los demás en lo que realmente es importante.

##### ASTUCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES - GRAIMAN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.32 **Porcentaje:** 75.97%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado usualmente se lleva bien con todas las personas, superiores, colaboradores, pares, dentro y fuera de la organización, creando relaciones interpersonales constructivas y efectivas. A menudo crea ambientes apropiados, aliviando con facilidad situaciones muy tensas. Muchas veces es asertivo y oportuno al momento de tratar con las personas.

##### COMODIDAD AL INTERACTUAR CON EJECUTIVOS SUPERIORES - GRAIMAN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.43 **Porcentaje:** 77.58%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado a menudo se relaciona con sus superiores sin problemas, puede hacer presentaciones ante ellos sin que ello le produzca tensión o nerviosismo. Puede, frecuentemente, determinar cómo hacer las cosas al gusto de sus superiores, ya que sabe cómo comunicarse con ellos y conoce sus necesidades. En muchas ocasiones tiene tacto para relacionarse con sus superiores de forma adecuada y positiva.

