

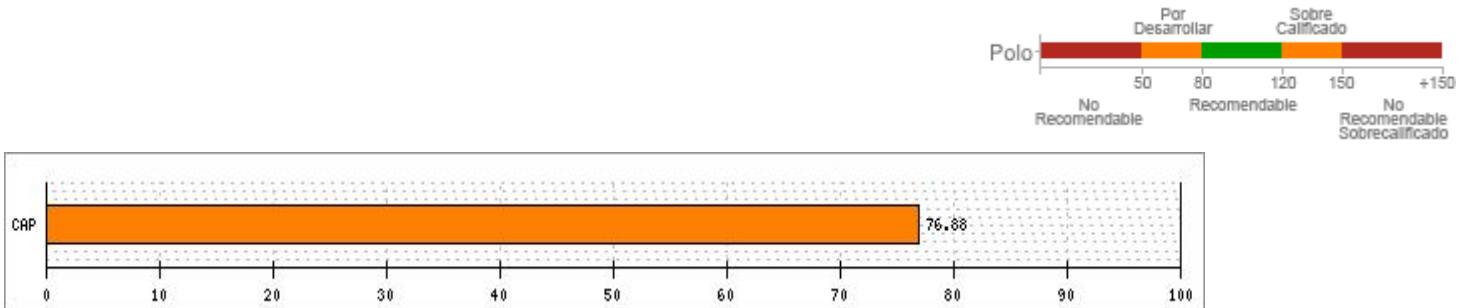
## Datos Personales

### SELECCION INSTRUCTORES INTERNOS CC UIO NOV 2015

|                       |                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------|
| No. Identificación :  | 1710339506                              |
| Nombres :             | JORGE ALBERTO                           |
| Apellidos :           | CEPEDA PEÑAHERRERA                      |
| Dirección :           | AV. DE LA PRENSA N65-158 Y LIZARDO RUIZ |
| Teléfono :            | 2292545                                 |
| Celular :             | 0969038243                              |
| Género :              | MASCULINO                               |
| Estado Civil :        | DIVORCIADO                              |
| Área de Estudio :     | ANÁLISIS DE SISTEMAS                    |
| Escolaridad :         | TECNICO                                 |
| Fecha de Nacimiento : | 1969-02-14                              |

## Distribución Psicodinámica

### SELECCION INSTRUCTORES INTERNOS CC UIO NOV 2015 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:**

- 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

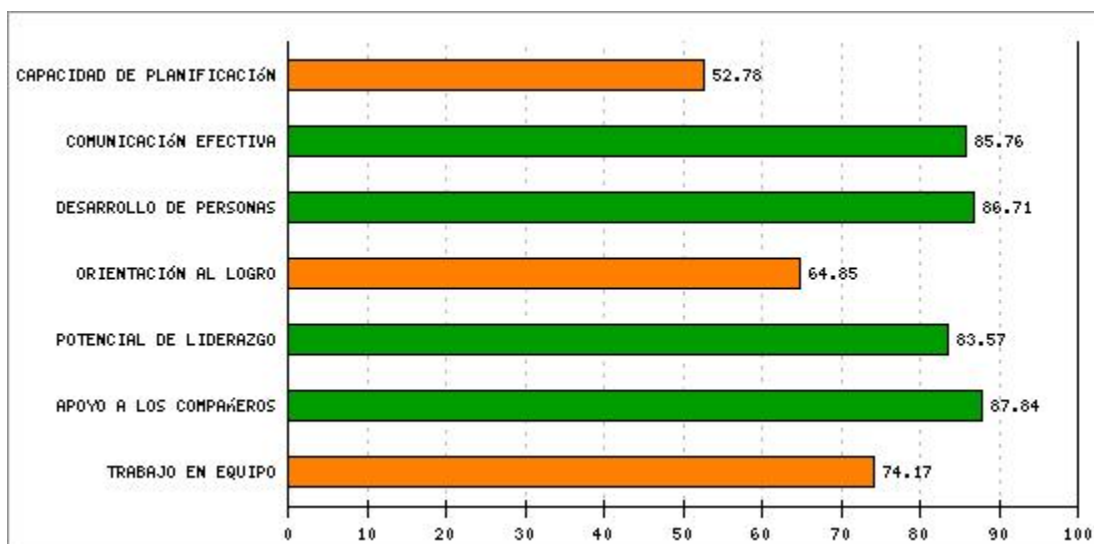
|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 4.75           | 9.00            |
| 2 | COMUNICACIONALES | 7.72           | 9.00            |
| 3 | LIDERAZGO        | 6.84           | 8.67            |
| 4 | RELACIONALES     | 6.85           | 8.50            |

## Análisis por Competencia

### SELECCION INSTRUCTORES INTERNOS CC UIO NOV 2015

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN | 4.75              | 9.00               | 52.78%            |
| 2 | COMUNICACIÓN EFECTIVA      | 7.72              | 9.00               | 85.76%            |
| 3 | DESARROLLO DE PERSONAS     | 7.80              | 9.00               | 86.71%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO       | 5.19              | 8.00               | 64.85%            |
| 5 | POTENCIAL DE LIDERAZGO     | 7.52              | 9.00               | 83.57%            |
| 6 | APOYO A LOS COMPAÑEROS     | 7.03              | 8.00               | 87.84%            |
| 7 | TRABAJO EN EQUIPO          | 6.68              | 9.00               | 74.17%            |



## Interpretación de Competencias

### SELECCION INSTRUCTORES INTERNOS CC UIO NOV 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.75 **Porcentaje:** 52.78%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.72 **Porcentaje:** 85.76%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Posiblemente, maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

#### DESARROLLO DE PERSONAS

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.80 **Porcentaje:** 86.71%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

##### Nivel muy desarrollado.-

Cuenta con un muy desarrollado nivel de orientar a los demás, para lo que podría utilizar adecuadamente procesos de desarrollo como coaching, técnicas de feedback, y empatía. Comunica aciertos y errores de sus colaboradores motivándolos a crecer. Tiene una preocupación real por las personas y su desarrollo.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.19 **Porcentaje:** 64.85%

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.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.52 **Porcentaje:** 83.57%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel muy desarrollado.-**

Se podría trazar los objetivos que debe cumplir con su equipo de manera muy clara, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra alta energía y entusiasmo acompañados por una gran capacidad para resolver problemas.

## APOYO A LOS COMPAÑEROS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.03 **Porcentaje:** 87.84%

Hace referencia a la capacidad de confiar y a la de ayudar a los demás en cualquier aspecto laboral e incluso personal

**Nivel muy desarrollado.-**

Es muy reconocido y valorado en el ámbito personal y laboral, ya que es una persona que podría tener muchos conocimientos y experiencia, y no duda en compartirlos con los demás, se constituye en un guía y su apreciación es valorada cuando da una sugerencia. Inspira confianza y respeto entre los colaboradores de la organización por lo que su presencia es importante en todo evento de la organización.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.68 **Porcentaje:** 74.17%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

---

