# Datos Personales

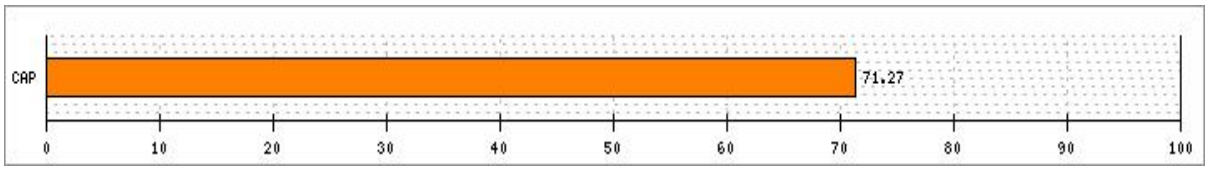
## JEFE MANTENIMIENTO ELECTRICO

| | |
|---|---|
| No. Identificación : | 0920184660 |
| Nombres : | CASTRO TORRES |
| Apellidos : | OSCAR GUILLERMO |
| Dirección : | CDLA. WILLIAM REYES |
| Teléfono : | 042716016 |
| Celular : | 0992120269 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Area de Estudio : | ING. ELECTRÓNICA |
| Escolaridad : | UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1984-05-08 |

# Distribución Psicodinámica

## JEFE MANTENIMIENTO ELECTRICO

**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**




El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESAROLLAR 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 | 4.88 | 8.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 6.25 | 8.00 |
| 3 | COMUNICACIONALES | 6.01 | 7.00 |
| 4 | LIDERAZGO | 5.33 | 8.00 |
| 5 | RELACIONALES | 6.67 | 7.00 |

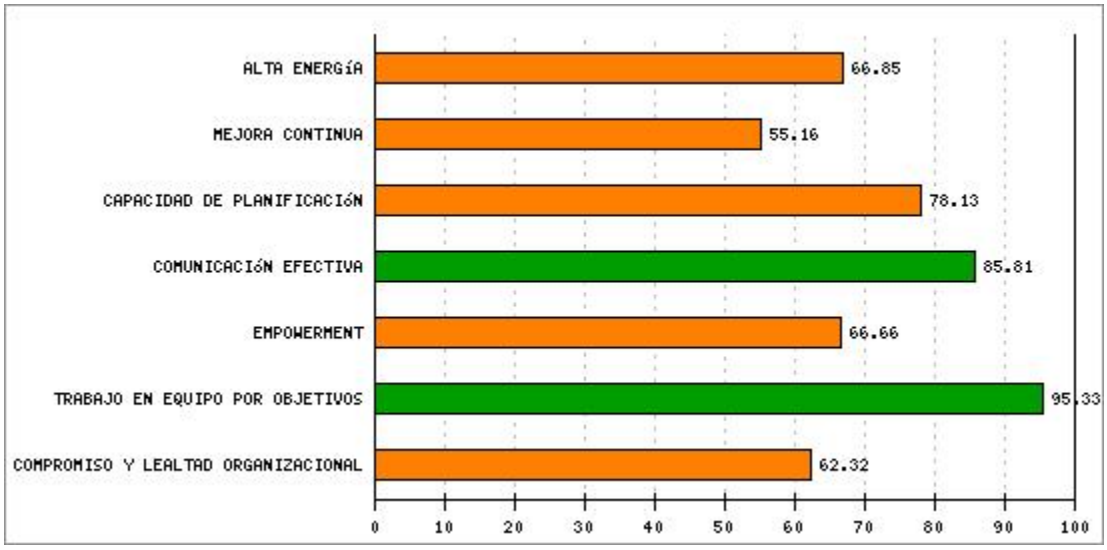
| | | | |
|---|---|---|---|
| 6 | VALORES | 4.36 | 7.00 |

# Análisis por Competencia

## JEFE MANTENIMIENTO ELECTRICO

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ALTA ENERGíA | 5.35 | 8.00 | 66.85% |
| 2 | MEJORA CONTINUA | 4.41 | 8.00 | 55.16% |
| 3 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN | 6.25 | 8.00 | 78.13% |
| 4 | COMUNICACIóN EFECTIVA | 6.01 | 7.00 | 85.81% |
| 5 | EMPOWERMENT | 5.33 | 8.00 | 66.66% |
| 6 | TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS | 6.67 | 7.00 | 95.33% |
| 7 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 4.36 | 7.00 | 62.32% |



# Interpretación de Competencias

## JEFE MANTENIMIENTO ELECTRICO

**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

### ALTA ENERGíA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 66.85%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado normalmente mantiene un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, es líder en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

### MEJORA CONTINUA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.41 **Porcentaje:** 55.16%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización y calidad.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se preocupa por cumplir sus responsabilidades, conoce lo suficiente sobre su área o especialidad.

### CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.25 **Porcentaje:** 78.13%

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 desarrollado.**

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

### COMUNICACIóN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 85.81%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 66.66%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado establece objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y rentabilidad de la organización.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.67 **Porcentaje:** 95.33%

Es la habilidad para movilizar los equipos positivos y el entusiasmo de los miembros de un equipo, para alcanzar un objetivo común.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado relaciona las potencialidades de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Informa de los objetivos al equipo y logra integrar las competencias relevantes de cada uno hacia las metas comunes. Es un buen líder puesto que conoce y defiende la causa de sus colaboradores.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 62.32%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.