

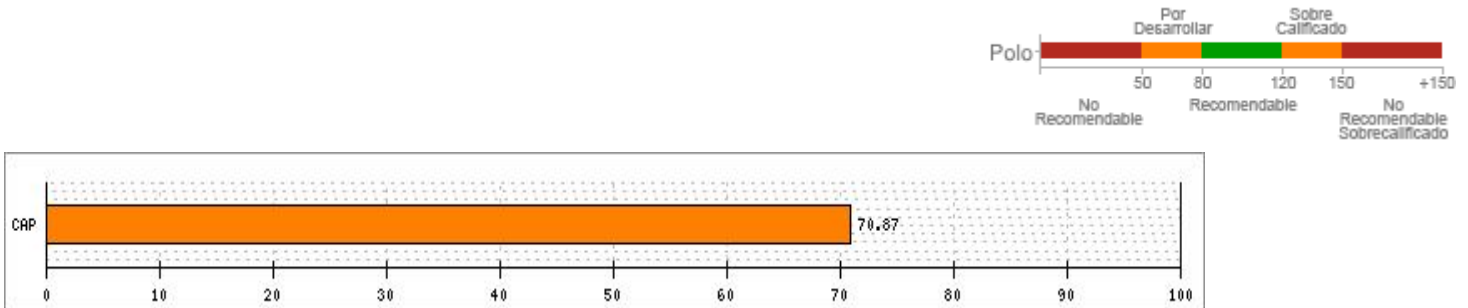
## Datos Personales

### SUPERVISOR PARQUEADEROS

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| No. Identificación :  | 1309741260       |
| Nombres :             | ALEX GEOVANNY    |
| Apellidos :           | DELGADO ARELLANO |
| Dirección :           |                  |
| Teléfono :            |                  |
| Celular :             |                  |
| Género :              | MASCULINO        |
| Estado Civil :        | UNION LIBRE      |
| Area de Estudio :     | GENERAL          |
| Escolaridad :         | GENERAL          |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00       |

## Distribución Psicodinámica

### SUPERVISOR PARQUEADEROS 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

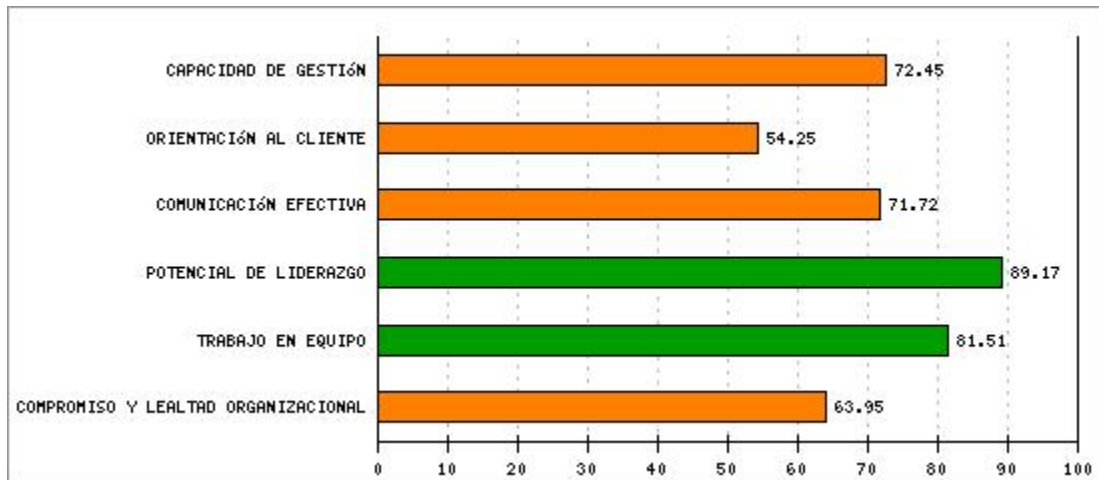
|   | Eje              | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido |
|---|------------------|-------------------|--------------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 5.80              | 8.00               |
| 2 | COMERCIALES      | 4.88              | 9.00               |
| 3 | COMUNICACIONALES | 5.74              | 8.00               |
| 4 | LIDERAZGO        | 7.13              | 8.00               |
| 5 | RELACIONALES     | 5.71              | 7.00               |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 6 VALORES | 5.76 | 9.00 |
|-----------|------|------|

## Análisis por Competencia

### SUPERVISOR PARQUEADEROS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                         | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | CAPACIDAD DE GESTIÓN                | 5.80              | 8.00               | 72.45%            |
| 2 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 4.88              | 9.00               | 54.25%            |
| 3 | COMUNICACIÓN EFECTIVA               | 5.74              | 8.00               | 71.72%            |
| 4 | POTENCIAL DE LIDERAZGO              | 7.13              | 8.00               | 89.17%            |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO                   | 5.71              | 7.00               | 81.51%            |
| 6 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 5.76              | 9.00               | 63.95%            |



## Interpretación de Competencias

### SUPERVISOR PARQUEADEROS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 72.45%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel desarrollado.-

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulte. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.88 **Porcentaje:** 54.25%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.74 **Porcentaje:** 71.72%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.13 **Porcentaje:** 89.17%

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.

#### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.71 **Porcentaje:** 81.51%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 63.95%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

---

