

**Datos Personales**

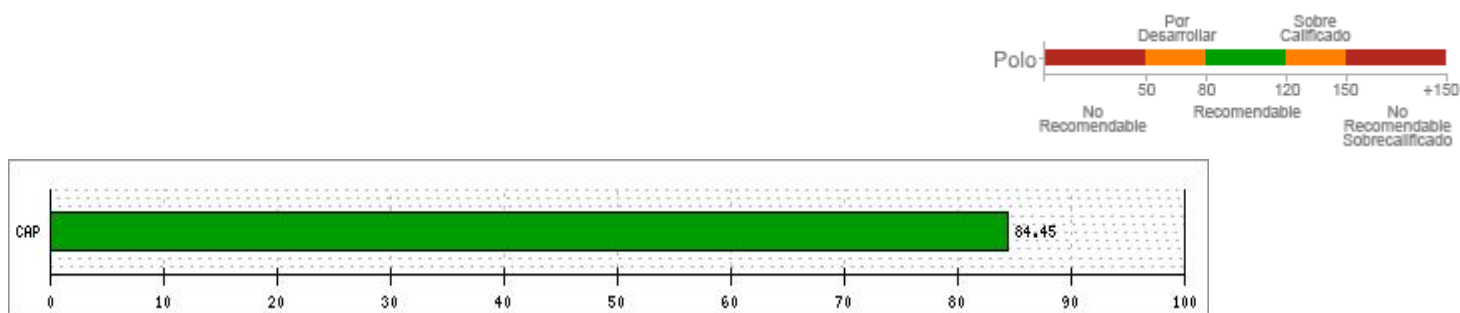
**JEFE DE PARQUEADERO**

|                       |                                            |
|-----------------------|--------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 0999561047                                 |
| Nombres :             | BYRON RUBEN                                |
| Apellidos :           | CORRAL VILLALBA                            |
| Dirección :           | CARLOS MONTUFAR N0-597 Y JUAN PIO MONTUFAR |
| Teléfono :            | 2345940                                    |
| Celular :             | 0998141547                                 |
| Género :              | MASCULINO                                  |
| Estado Civil :        | DIVORCIADO                                 |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS                           |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                              |
| Fecha de Nacimiento : | 1977-07-30                                 |



## Distribución Psicodinámica

### JEFE DE PARQUEADERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### ES 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 puede **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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.

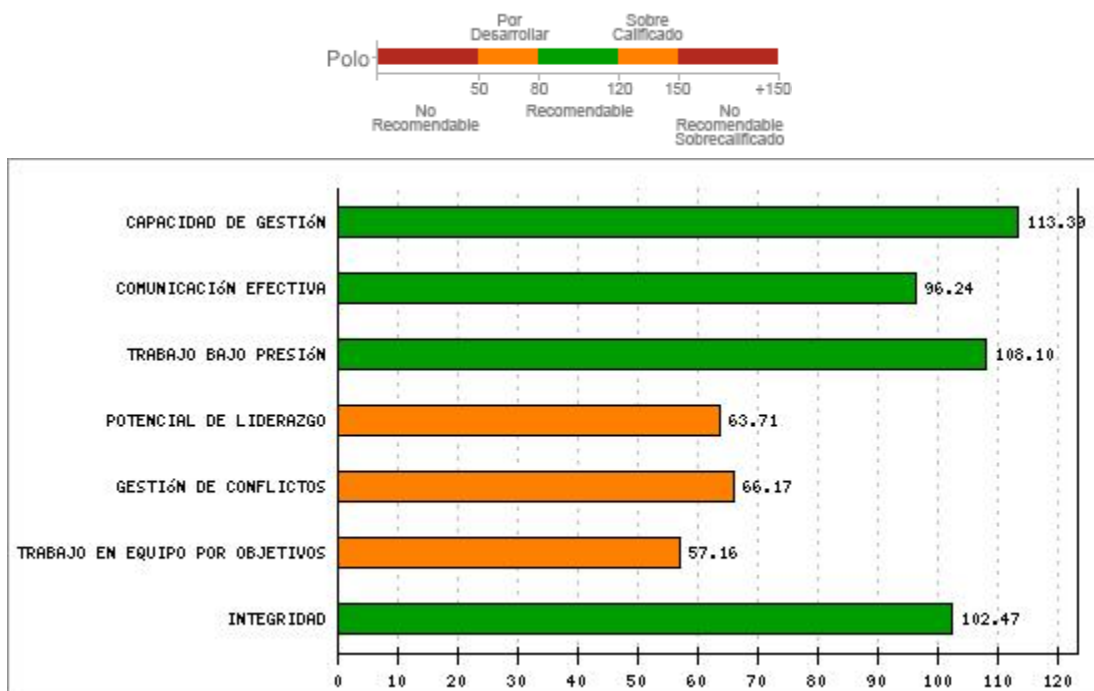
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 7.94           | 7.00            |
| 2 | COMUNICACIONALES | 6.74           | 7.00            |
| 3 | EMOCIONALES      | 7.57           | 7.00            |
| 4 | LIDERAZGO        | 5.73           | 9.00            |
| 5 | RELACIONALES     | 4.93           | 8.00            |
| 6 | VALORES          | 8.20           | 8.00            |

## Análisis por Competencia

### JEFE DE PARQUEADERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                     | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|---------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | CAPACIDAD DE GESTIÓN            | 7.94              | 7.00               | 113.39%           |
| 2 | COMUNICACIÓN EFECTIVA           | 6.74              | 7.00               | 96.24%            |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN            | 7.57              | 7.00               | 108.10%           |
| 4 | POTENCIAL DE LIDERAZGO          | 5.73              | 9.00               | 63.71%            |
| 5 | GESTIÓN DE CONFLICTOS           | 5.29              | 8.00               | 66.17%            |
| 6 | TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS | 4.57              | 8.00               | 57.16%            |
| 7 | INTEGRIDAD                      | 8.20              | 8.00               | 102.47%           |



## Interpretación de Competencias

### JEFE DE PARQUEADERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.94 **Porcentaje:** 113.39%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

Conoce perfectamente 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. Para lo que tiene una gran capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa y genera cambios.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.74 **Porcentaje:** 96.24%

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.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.57 **Porcentaje:** 108.10%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.73 **Porcentaje:** 63.71%

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 desarrollado.-

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

#### GESTIÓN DE CONFLICTOS

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.29 **Porcentaje:** 66.17%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

**Nivel desarrollado.-**

Prevee las acciones en el caso de presentarse problemas o conflictos, cuenta con los instrumentos y recursos apropiados . Presenta propuestas para mejorar y evitar conflictos. Es muy hábil en dar solución a problemas cotidianos no tanto como para los circunstanciales. A veces, podría perder la calma.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 57.16%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

**Nivel en desarrollo.-**

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.20 **Porcentaje:** 102.47%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene un alto nivel en su escala de valores y actúa en consecuencia. Demuestra ética profesional y moral en todo momento. Su conducta es intachable y se convierte en un referente de integridad para los demás.

---

