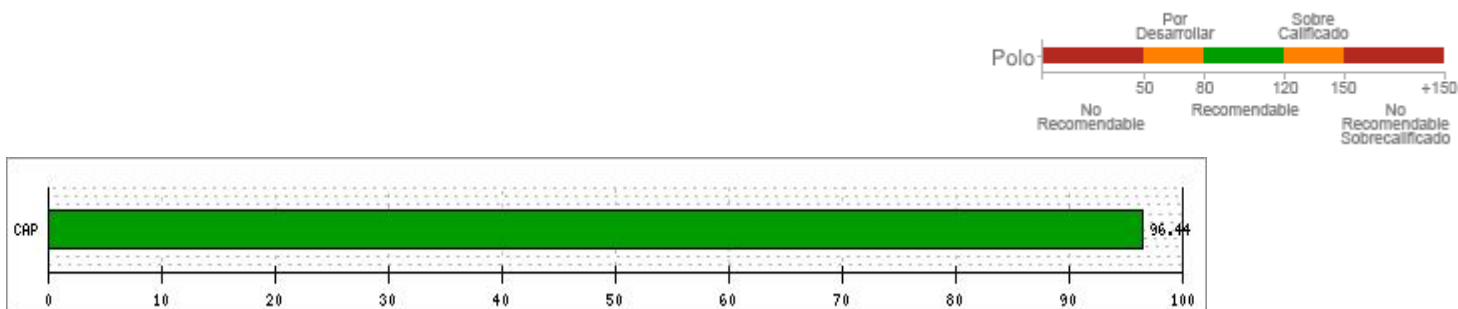


**DISEÑADOR INTEGRADOR WEB**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 45112274                   |
| Nombres :             | LARSEN                     |
| Apellidos :           | AGUAYO                     |
| Dirección :           | 511                        |
| Teléfono :            |                            |
| Celular :             | 975402788                  |
| Género :              | MASCULINO                  |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Area de Estudio :     | DISEÑO GRÁFICO             |
| Escolaridad :         | ESTUDIANTE DIPLOMA TECNICO |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-06-02                 |



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.

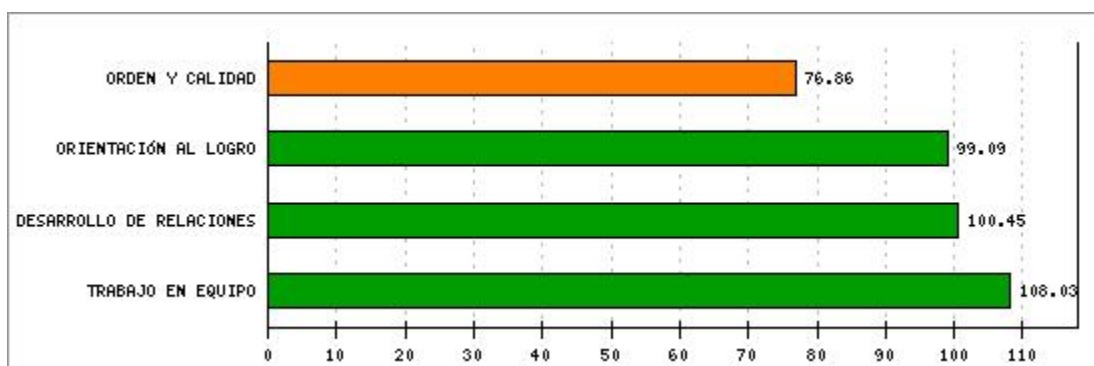
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 4.61           | 6.00            |
| 2 | LIDERAZGO       | 4.95           | 5.00            |
| 3 | RELACIONALES    | 6.76           | 6.50            |

### DISEÑADOR INTEGRADOR WEB ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia              | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | ORDEN Y CALIDAD          | 4.61              | 6.00               | 76.86%            |
| 2 | ORIENTACIÓN AL LOGRO     | 4.95              | 5.00               | 99.09%            |
| 3 | DESARROLLO DE RELACIONES | 7.03              | 7.00               | 100.45%           |
| 4 | TRABAJO EN EQUIPO        | 6.48              | 6.00               | 108.03%           |



#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.61 **Porcentaje:** 76.86%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.95 **Porcentaje:** 99.09%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

##### Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.03 **Porcentaje:** 100.45%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene un gran talento para generar y cultivar buenas relaciones con clientes internos y externos a la organización, manteniendo comunicación permanente para poder estar al tanto de las oportunidades de negocios que puedan presentarse, planifica actividades formales e informales como un recurso que construya y desarrolle relaciones humanas a nivel laboral.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.48 **Porcentaje:** 108.03%

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.

