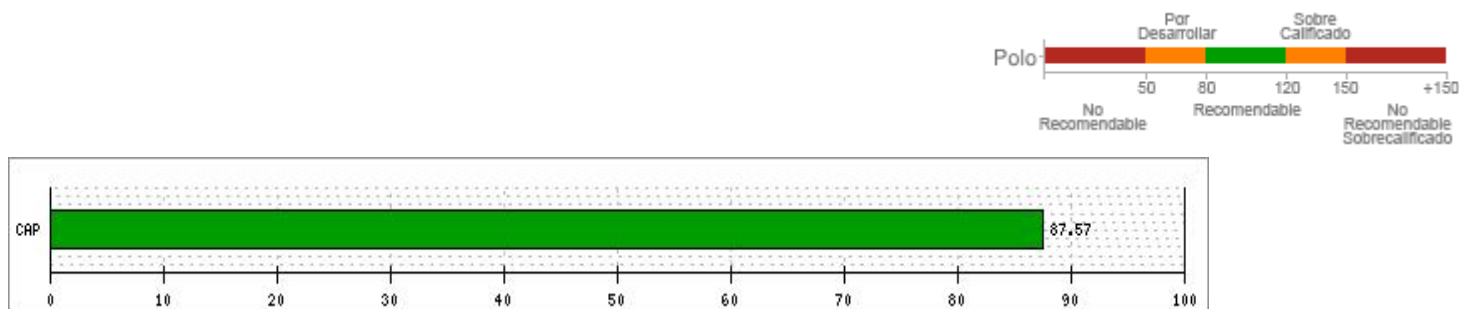


**ANALISTA DE CONTROL DE GESTION 2016**

|                       |                                                  |
|-----------------------|--------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 09634410                                         |
| Nombres :             | JAVIER                                           |
| Apellidos :           | SOTO SALAS                                       |
| Dirección :           | JR. LIBERTAD N° 694 DPTO. 103- MAGDALENA DEL MAR |
| Teléfono :            | 2635603                                          |
| Celular :             | 969462520                                        |
| Género :              | MASCULINO                                        |
| Estado Civil :        | CASADO                                           |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS                                 |
| Escolaridad :         | LICENCIADO                                       |
| Fecha de Nacimiento : | 1973-03-05                                       |

### ANALISTA DE CONTROL DE GESTION 2016 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.

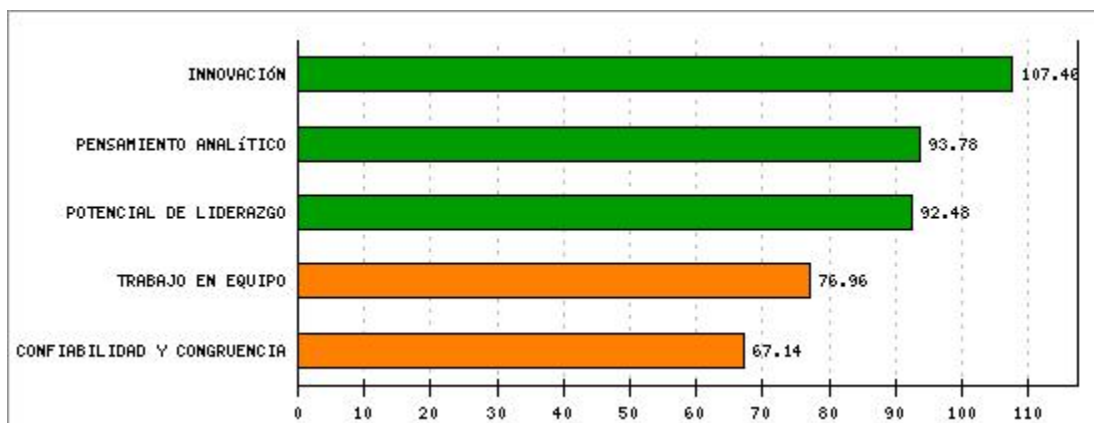
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 7.52           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS    | 6.56           | 7.00            |
| 3 | LIDERAZGO     | 6.47           | 7.00            |
| 4 | RELACIONALES  | 5.39           | 7.00            |
| 5 | VALORES       | 4.70           | 7.00            |

### ANALISTA DE CONTROL DE GESTION 2016

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                 | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-----------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INNOVACIÓN                  | 7.52              | 7.00               | 107.46%           |
| 2 | PENSAMIENTO ANALÍTICO       | 6.56              | 7.00               | 93.78%            |
| 3 | POTENCIAL DE LIDERAZGO      | 6.47              | 7.00               | 92.48%            |
| 4 | TRABAJO EN EQUIPO           | 5.39              | 7.00               | 76.96%            |
| 5 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 4.70              | 7.00               | 67.14%            |



#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.52 **Porcentaje:** 107.46%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene gran capacidad de crear e innovar sobre todo al momento de dar soluciones o presentar propuestas nuevas. Su originalidad sorprende a nivel interno y externo de la organización siendo utilizada en proyectos de gran valor agregado.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.56 **Porcentaje:** 93.78%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.47 **Porcentaje:** 92.48%

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.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 76.96%

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.

#### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 67.14%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel en desarrollo.-**

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo

---

