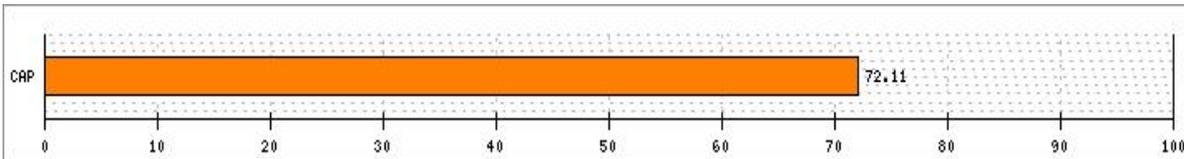


|                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| No. Identificación :  | 42171697            |
| Nombres :             | NEIL DIONICIO       |
| Apellidos :           | DIAZ CENTENO        |
| Dirección :           | CALLE LAS MUSAS 149 |
| Teléfono :            |                     |
| Celular :             | 990979907           |
| Género :              | MASCULINO           |
| Estado Civil :        | SOLTERO             |
| Área de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL     |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO       |
| Fecha de Nacimiento : | 1983-11-20          |



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.

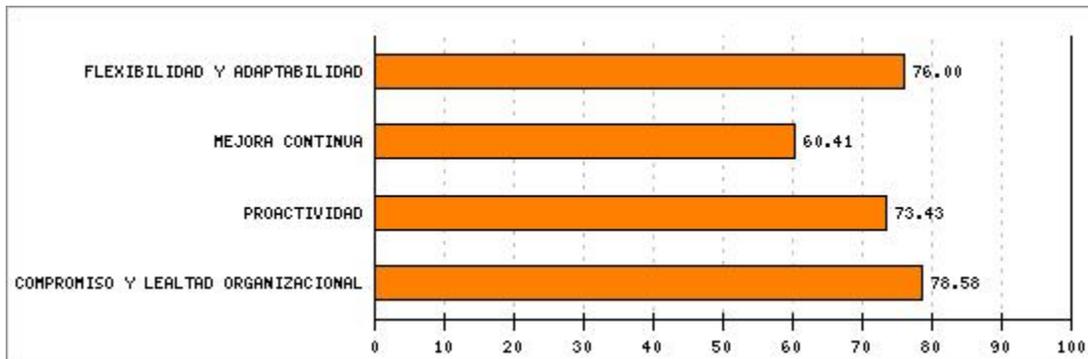
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 6.30           | 9.00            |
| 2 | VALORES       | 7.07           | 9.00            |

### PRACTICANTE DE CONSUMO MASIVO 201610 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                           | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD        | 6.84           | 9.00            | 76.00%         |
| 2 MEJORA CONTINUA                     | 5.44           | 9.00            | 60.41%         |
| 3 PROACTIVIDAD                        | 6.61           | 9.00            | 73.43%         |
| 4 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 7.07           | 9.00            | 78.58%         |



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.84 **Porcentaje:** 76.00%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

#### MEJORA CONTINUA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.44 **Porcentaje:** 60.41%

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

##### Nivel desarrollado.-

Está atento a mejorar continuamente la calidad de su trabajo por lo que se actualiza en conocimientos de su área o especialidad, es valorado por su capacidad profesional. No obstante, le hace falta poner más en práctica sus nuevos aprendizajes.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.61 **Porcentaje:** 73.43%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.07 **Porcentaje:** 78.58%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

Muestra un alto nivel de compromiso con la organización, conoce y practica la cultura, políticas, principios y valores de la empresa. Es un referente en cuanto a calidad de trabajo y cumplimiento para los demás. Se identifica tanto con la empresa que se apropia de sus logros y fracasos sintiéndolos como suyos.

