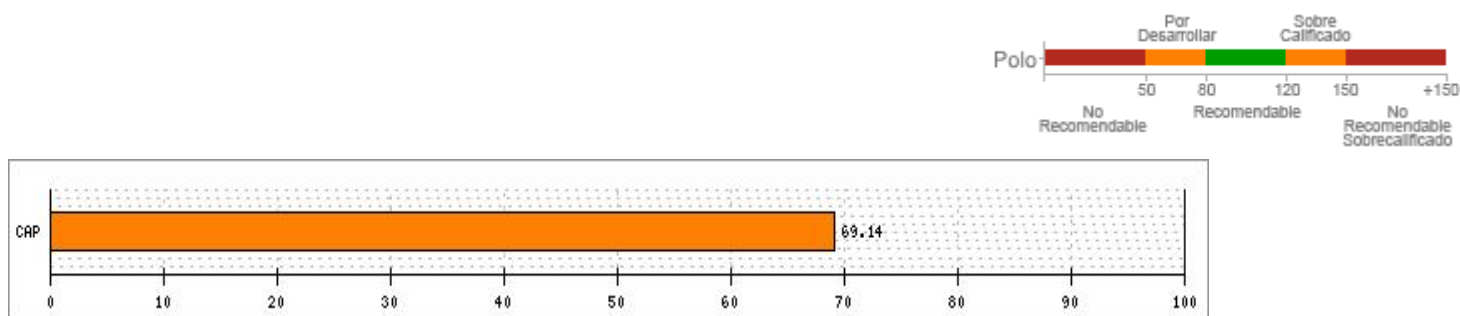


ANALISTA DE CONTROL DE GESTIÓN Y PROYECTOS RR.HH1
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	47296338
Nombres :	JUAN CARLOS
Apellidos :	JARAMILLO
Dirección :	AMAZONAS 339 - MAGDALENA DEL MAR
Teléfono :	3964370
Celular :	986919098
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	DIPLOMADO
Fecha de Nacimiento :	1991-09-11

ANALISTA DE CONTROL DE GESTIÓN Y PROYECTOS RR.HH1 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:

- 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 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.

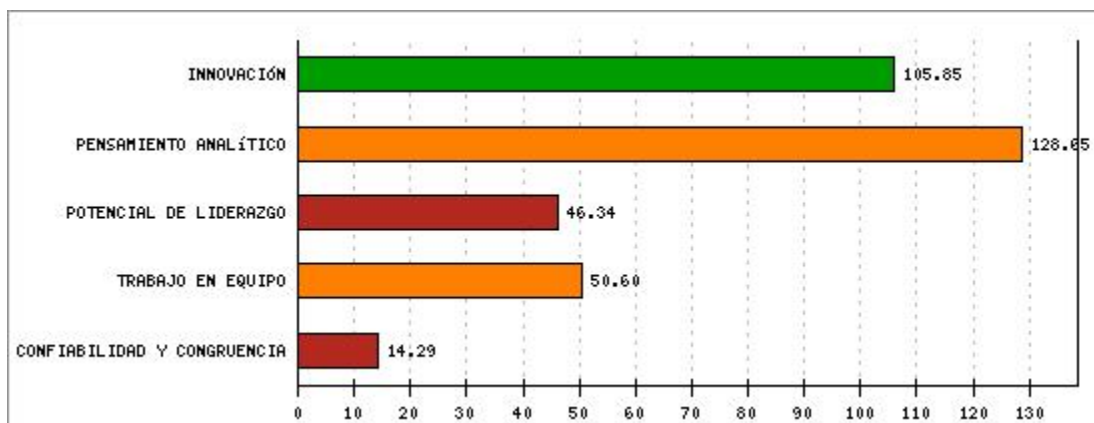
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.41	7.00
2	COGNITIVAS	9.01	7.00
3	LIDERAZGO	3.24	7.00
4	RELACIONALES	3.54	7.00
5	VALORES	1.00	7.00

ANALISTA DE CONTROL DE GESTIÓN Y PROYECTOS RR.HH1 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INNOVACIÓN	7.41	7.00	105.85%
2	PENSAMIENTO ANALÍTICO	9.01	7.00	128.65%
3	POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.24	7.00	46.34%
4	TRABAJO EN EQUIPO	3.54	7.00	50.60%
5	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	1.00	7.00	14.29%



ANALISTA DE CONTROL DE GESTIÓN Y PROYECTOS RR.HH1 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.41 **Porcentaje:** 105.85%

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:** 9.01 **Porcentaje:** 128.65%

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 muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos, coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de los mismos, organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.24 **Porcentaje:** 46.34%

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 en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.54 **Porcentaje:** 50.60%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 14.29%

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

Nivel poco desarrollado.-

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco meticulado y extraño.
