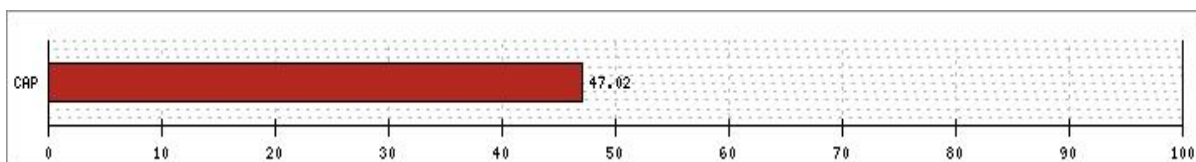


|                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| No. Identificación :  | 169470359                     |
| Nombres :             | HANIEL GERSON                 |
| Apellidos :           | SILVA CHEUQUIAN               |
| Dirección :           | AV. IGNACIO CARRERA PINTO 119 |
| Teléfono :            |                               |
| Celular :             | 64358288                      |
| Género :              | MASCULINO                     |
| Estado Civil :        | SOLTERO                       |
| Área de Estudio :     | GENERAL                       |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO                    |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-06-01                    |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO 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 **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

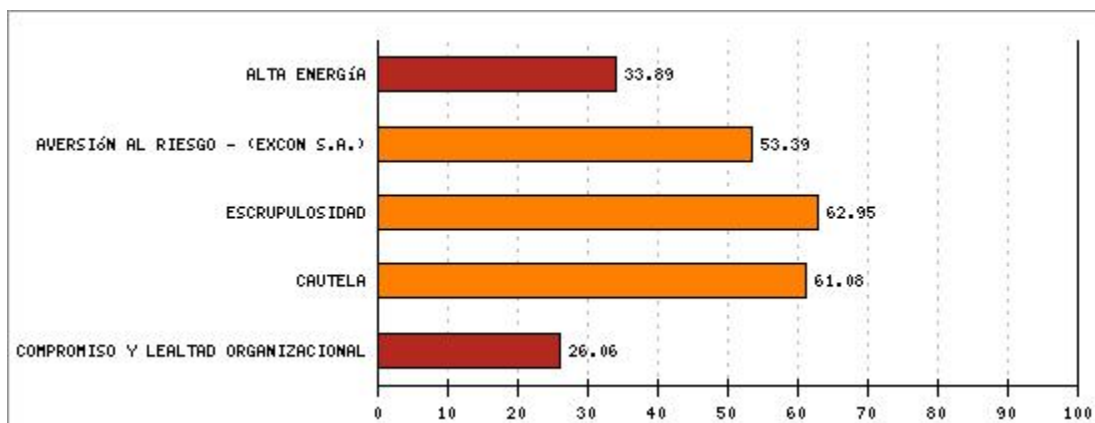
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 3.15           | 7.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 3.78           | 6.00            |
| 3 | EMOCIONALES     | 3.66           | 6.00            |
| 4 | VALORES         | 1.56           | 6.00            |

## GENERAL GRUPO A ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA                        | 2.03           | 6.00            | 33.89%         |
| 2 | AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)   | 4.27           | 8.00            | 53.39%         |
| 3 | ESCRUPULOSIDAD                      | 3.78           | 6.00            | 62.95%         |
| 4 | CAUTELA                             | 3.66           | 6.00            | 61.08%         |
| 5 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 1.56           | 6.00            | 26.06%         |



## GENERAL GRUPO A ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.03 **Porcentaje:** 33.89%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

#### Nivel poco desarrollado.-

Aparentemente es alguien retraído y con poca energía para dedicar al trabajo. Probablemente tiene una personalidad solitaria o reservada. Prefiere las actividades individuales, pasa desapercibido. Difícilmente soportaría largas jornadas de trabajo.

### AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.27 **Porcentaje:** 53.39%

#### Nivel D

- Idea o imagen sobrevalorada de las propias habilidades y la sensación de invulnerabilidad frente al peligro por desconocimiento o incredulidad.
- No logra discernir lo bueno de lo malo, ni comprende los estándares de seguridad básicos.
- Ante contingencias muestra una conducta pasiva y fuera de alerta.

### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.78 **Porcentaje:** 62.95%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

#### Nivel en desarrollo.-

Tiene tendencia a realizar y presentar su trabajo sin mucho detalle y sin mucho apego a las normas, organización y disciplina. En su trabajo se le podrían pasar por alto algunos detalles.

### CAUTELA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.66 **Porcentaje:** 61.08%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

#### Nivel en desarrollo.-

Evidencia algo de dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Su forma de actuar es natural, pero sin prestar atención a lo que pueda percibir el resto.

### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.56 **Porcentaje:** 26.06%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

---

