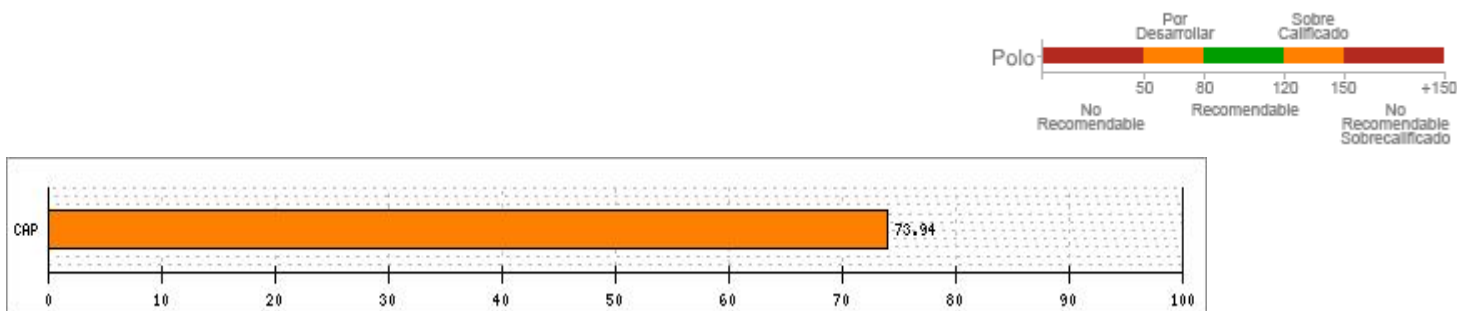


|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 129588098       |
| Nombres :             | MARIO ALEJANDRO |
| Apellidos :           | SOLIS ALVARADO  |
| Dirección :           |                 |
| Teléfono :            |                 |
| Celular :             |                 |
| Género :              | MASCULINO       |
| Estado Civil :        | SOLTERO         |
| Área de Estudio :     | GENERAL         |
| Escolaridad :         | GENERAL         |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00      |



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.

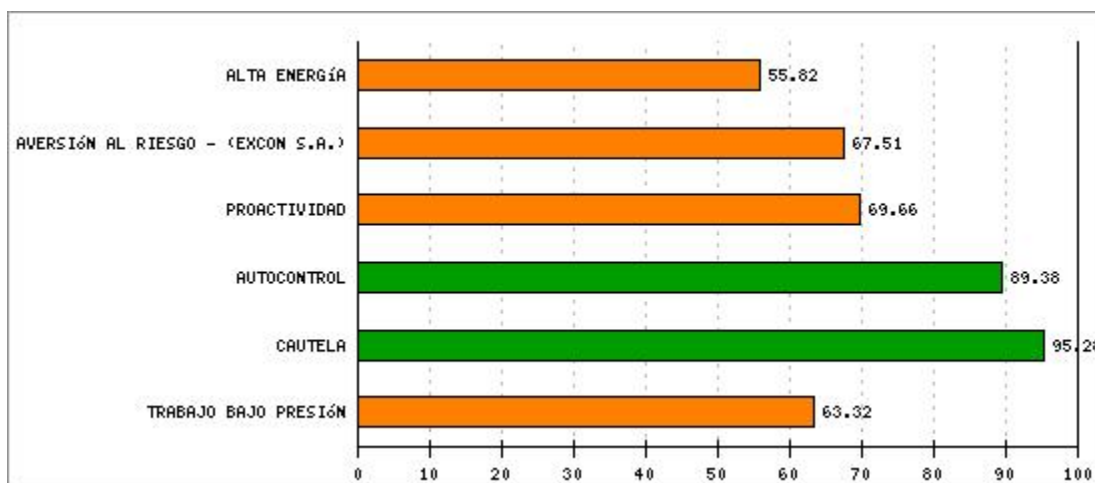
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 4.91           | 7.67            |
| 2 | EMOCIONALES   | 6.00           | 7.33            |

### GENERAL GRUPO C ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                       | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-----------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA                      | 4.47              | 8.00               | 55.82%            |
| 2 | AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.) | 5.40              | 8.00               | 67.51%            |
| 3 | PROACTIVIDAD                      | 4.88              | 7.00               | 69.66%            |
| 4 | AUTOCONTROL                       | 6.26              | 7.00               | 89.38%            |
| 5 | CAUTELA                           | 6.67              | 7.00               | 95.28%            |
| 6 | TRABAJO BAJO PRESIÓN              | 5.07              | 8.00               | 63.32%            |



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.47 **Porcentaje:** 55.82%

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 en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

#### AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 67.51%

##### Nivel C

- Su capacidad para prever riesgo se encuentra en desarrollo.
- Su agilidad de reacción se presenta disminuida antes contextos complejos.
- Su actuar depende de la orientación que recibió de un otro, por lo que sus conductas dependen de la orientación que recibe de su superior, limitándose a vivir y difundir la seguridad.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.88 **Porcentaje:** 69.66%

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 en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 89.38%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

##### Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional. Intenta mantener la compostura y la imagen.

#### CAUTELA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.67 **Porcentaje:** 95.28%

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 desarrollado.-**

Sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Procura actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo, aunque pocas veces puede cometer imprudencias. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.07 **Porcentaje:** 63.32%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

---

