

# **Datos Personales**



# **GENERAL GRUPO H**

No. Identificación :	73607639
Nombres :	MANUEL JESUS
Apellidos :	MUÑOZ LOPEZ
Dirección :	
Teléfono:	
Celular :	
Género:	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

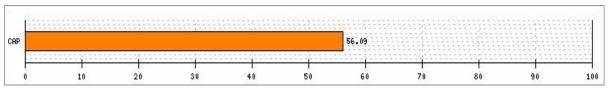


### Distribución Psicodinámica

# EXCONI

# GENERAL GRUPO H ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO





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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

### ES DESARROLLABLE 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 puede estar por desarrollar 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.
- El desempeño de 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.

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	3.88	8.00
2 COGNITIVAS	3.62	7.00
3 COMERCIALES	3.75	7.00
4 EMOCIONALES	5.39	7.00



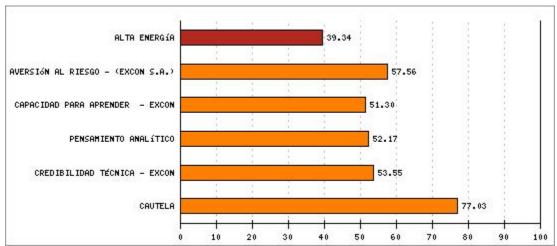
# **Análisis por Competencia**



## GENERAL GRUPO H ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	3.15	8.00	39.34%
2 AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)	4.60	8.00	57.56%
3 CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON	3.59	7.00	51.30%
4 PENSAMIENTO ANALÍTICO	3.65	7.00	52.17%
5 CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON	3.75	7.00	53.55%
6 CAUTELA	5.39	7.00	77.03%







# Interpretación de Competencias



# GENERAL GRUPO H ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

### ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 3.15 Porcentaje: 39.34%

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: 4.60 Porcentaje: 57.56%

#### 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.

## **CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON**

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.59 Porcentaje: 51.30%

#### Nivel C:

- Está siempre dispuesto a modificar su modo de trabajo habitual cuando se le requiere.
- Es abierto a escuchar y contemplar diferentes alternativas de acción.
- Cuando le proponen cursos de capacitación, asiste sin problemas.
- Lleva las novedades a la práctica diaria de su trabajo, modificando su anterior modo de realizar las tareas.

Acepta sugerencias que le plantean nuevas formas de analizar aspectos relativos a su tarea.

#### **PENSAMIENTO ANALÍTICO**

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.65 Porcentaje: 52.17%

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

### **CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON**

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.75 Porcentaje: 53.55%

#### Nivel D:

- Tiene el conocimiento técnico requerido para llevar a cabo su tarea.
- Investiga y adopta nuevas prácticas y metodologías sólo cuando se lo solicitan o es indispensable para la resolución de un problema específico.
- Recibe material actualizado e información que le proporciona la organización, y los aplica en las situaciones en que se le requiere.

Consulta a expertos cuando sus conocimientos no resultan adecuados para la resolución de los temas que se le delegan.

## CAUTELA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.39 Porcentaje: 77.03%

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.