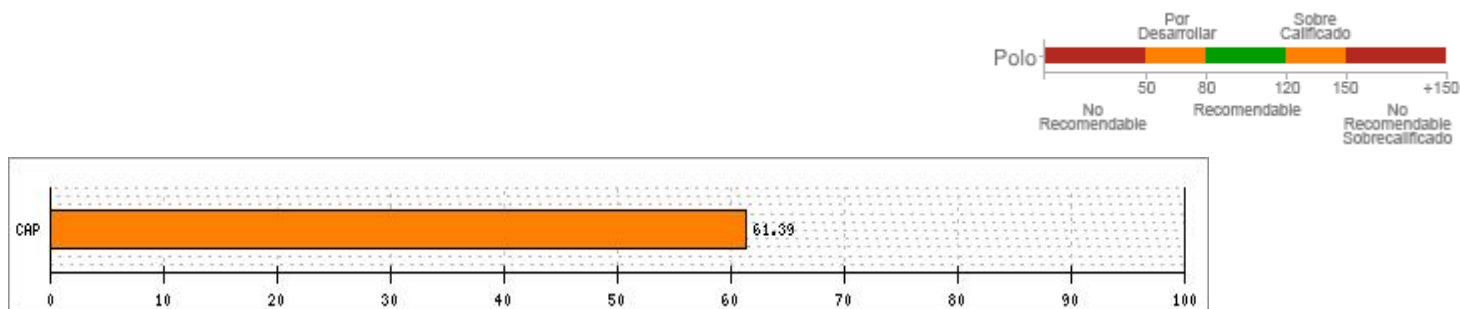


PRUEBA DE HABILIDADES DE ESPECIALISTA DE TI

No. Identificación :	40956940
Nombres :	CHRISTIAN
Apellidos :	MATIAS HERRERA
Dirección :	JR. GEMINIS 1028 URB. MERCURIO - LOS OLIVOS
Teléfono :	
Celular :	997516100
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. EN SISTEMAS
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1981-06-07

PRUEBA DE HABILIDADES DE ESPECIALISTA DE TI 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:

- 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 **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.

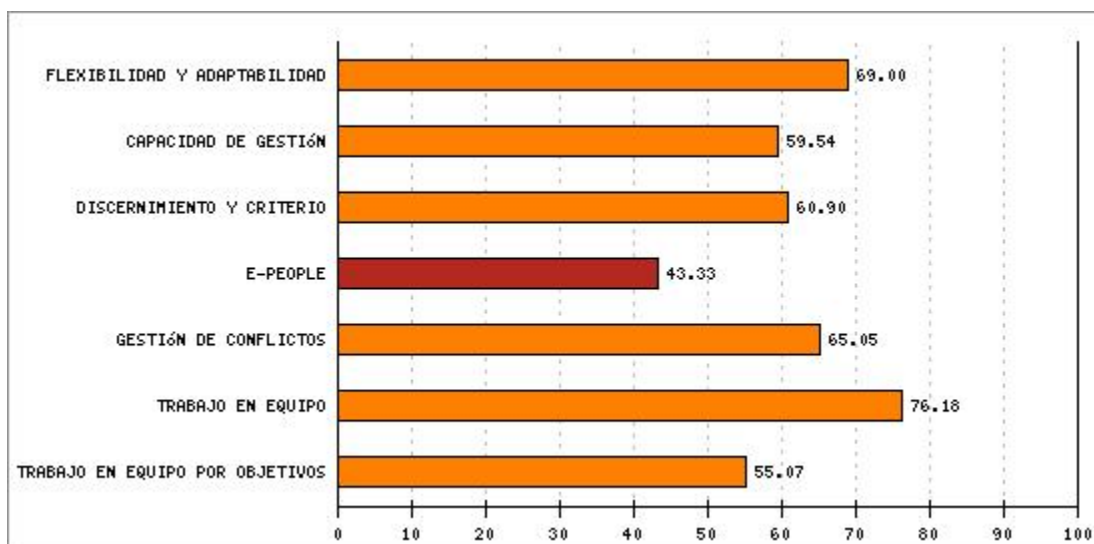
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.90	10.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.95	10.00
3	COGNITIVAS	5.48	9.00
4	COMUNICACIONALES	3.90	9.00

PRUEBA DE HABILIDADES DE ESPECIALISTA DE TI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.90	10.00	69.00%
2	CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.95	10.00	59.54%
3	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	5.48	9.00	60.90%
4	E-PEOPLE	3.90	9.00	43.33%
5	GESTIÓN DE CONFLICTOS	5.85	9.00	65.05%
6	TRABAJO EN EQUIPO	6.09	8.00	76.18%
7	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	5.51	10.00	55.07%





Interpretación de Competencias



PRUEBA DE HABILIDADES DE ESPECIALISTA DE TI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 6.90 **Porcentaje:** 69.00%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Dispone de capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto, esto se refiere a adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye también, saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos. Quienes cuentan con ésta competencia tienden a ser más relajados, ya que están abiertos a vivir nuevas experiencias, conocer gente y lugares nuevos sin ningún problema.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.95 **Porcentaje:** 59.54%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel desarrollado.-

El evaluado está atento a asignar de forma adecuada y oportuna las funciones de sus colaboradores, basándose en sus conocimientos y competencias, sabe propiciar diálogos enriquecedores durante el proceso para valorar y motivar el nivel de desempeño que cada funcionario cumple.

DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.48 **Porcentaje:** 60.90%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

Nivel desarrollado.-

El evaluado conoce muy bien a los clientes externos e internos de su empresa y reconoce entre ellos los "poderes de influencia", de modo que puede identificar a quienes toman decisiones; con ello, puede discernir argumentadamente al momento de dar un juicio de valor, todo esto para prever situaciones futuras que benefician a unos o perjudican a otros.

E-PEOPLE

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.90 **Porcentaje:** 43.33%

Crear redes alrededor de un interés común con el objetivo principal de intercambiar información.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado hace uso de las redes formales e informales de comunicación y sabe cómo pueden aportar en cuanto a la información y los conocimientos útiles para la organización.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.85 **Porcentaje:** 65.05%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado prevee los planes de acción en el caso de presentarse problemas ante los cambios, cuenta con los instrumentos y recursos apropiados . Presenta propuestas para mejorar y evitar conflictos. Es muy hábil en dar solución a problemas cotidianos.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.09 **Porcentaje:** 76.18%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.51 **Porcentaje:** 55.07%

Es la habilidad para movilizar los equipos positivos y el entusiasmo de los miembros de un equipo, para alcanzar un objetivo común.

Nivel desarrollado.-

El evaluado relaciona las potencialidades de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Informa de los objetivos al equipo y logra integrar las competencias relevantes de cada uno hacia las metas comunes. Es un buen líder puesto que conoce y defiende la causa de sus colaboradores.
