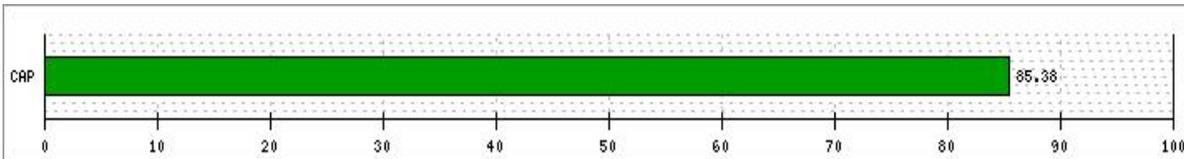


|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| No. Identificación :  | 180608877          |
| Nombres :             | GIOVANNI FRANCISCO |
| Apellidos :           | ESPINOZA QUILODRAN |
| Dirección :           |                    |
| Teléfono :            |                    |
| Celular :             |                    |
| Género :              | MASCULINO          |
| Estado Civil :        | SOLTERO            |
| Área de Estudio :     | GENERAL            |
| Escolaridad :         | GENERAL            |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00         |

### GENERAL GRUPO I ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### 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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

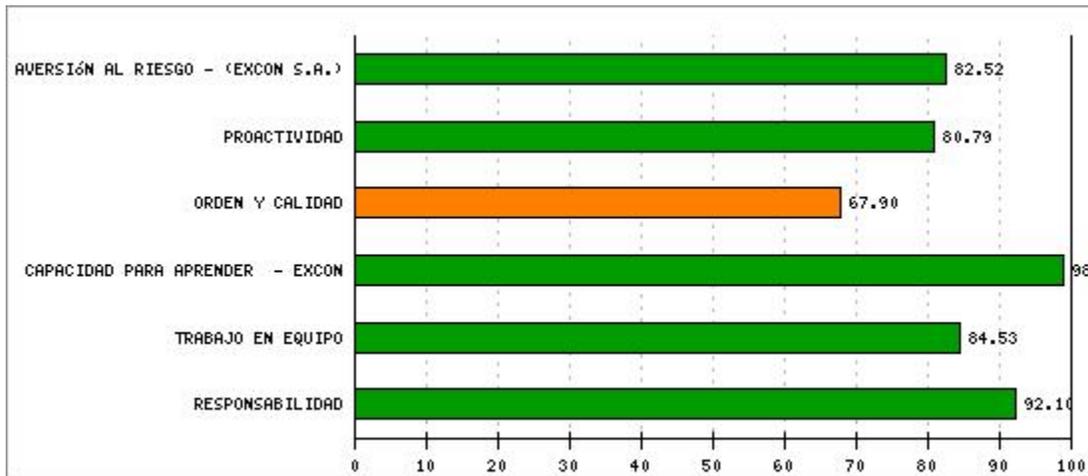
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje               | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES   | 6.13           | 7.50            |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 4.75           | 7.00            |
| 3 COGNITIVAS      | 7.91           | 8.00            |
| 4 RELACIONALES    | 5.92           | 7.00            |
| 5 VALORES         | 7.37           | 8.00            |

### GENERAL GRUPO I ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.) | 6.60           | 8.00            | 82.52%         |
| 2 PROACTIVIDAD                      | 5.66           | 7.00            | 80.79%         |
| 3 ORDEN Y CALIDAD                   | 4.75           | 7.00            | 67.90%         |
| 4 CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON   | 7.91           | 8.00            | 98.89%         |
| 5 TRABAJO EN EQUIPO                 | 5.92           | 7.00            | 84.53%         |
| 6 RESPONSABILIDAD                   | 7.37           | 8.00            | 92.10%         |



### GENERAL GRUPO I ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

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

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 6.60 Porcentaje: 82.52%

##### 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 lo orientación que recibe de su superior, limitándose a vivir y difundir la seguridad.

#### PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.66 Porcentaje: 80.79%

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 desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.75 Porcentaje: 67.90%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.91 **Porcentaje:** 98.89%

**Nivel B:**

- Se interesa y preocupa por capacitarse en aquello que se relaciona directamente con su área de trabajo.
- Es permeable a incorporar nuevas formas de trabajo, revisando y modificando con éxito su habitual modo de proceder.
- Está siempre atento a su entorno y abierto a cambios que puedan contribuir a su desempeño y al de su área de trabajo.
- Valora a su entorno y escucha tanto a pares como a superiores en quienes reconoce mayor experiencia o capacitación respecto de algún tema.
- Alienta a su entorno a actualizarse constantemente.
- Es pragmático frente a nuevas formas de proceder y nueva información disponible, distinguiendo con facilidad aquello que es viable aplicar con eficacia en la práctica, de aquello netamente abstracto por ser teórico.

Valora tanto la capacitación como aquello que pueda aprovechar del entorno, para encontrar nuevas herramientas o conceptos en su trabajo.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.92 **Porcentaje:** 84.53%

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

**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. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.37 **Porcentaje:** 92.10%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel muy desarrollado.-**

Cumple con su trabajo a cabalidad, con altos niveles de calidad incluso antes del tiempo establecido. Su sentido de responsabilidad está por encima de sus intereses personales. Realiza sus tareas con empeño y dedicación.

---

