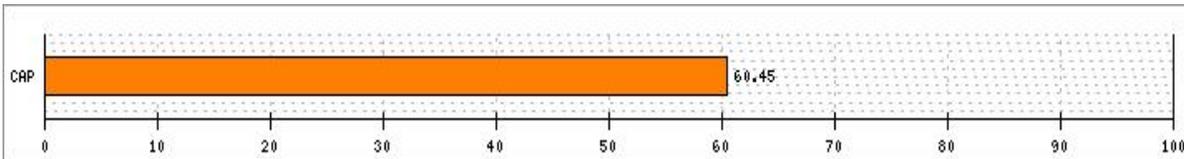


No. Identificación :	172189377
Nombres :	SANTIAGO
Apellidos :	VALENCIA CHICAIZA
Dirección :	PEAJE VALLE DE LOS CHILLOS (COOP. ELOY ALFARO DE PUENGASI)
Teléfono :	2320596
Celular :	0998690811
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ELECTRÓNICA
Escolaridad :	OTRO
Fecha de Nacimiento :	1987-05-16



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.

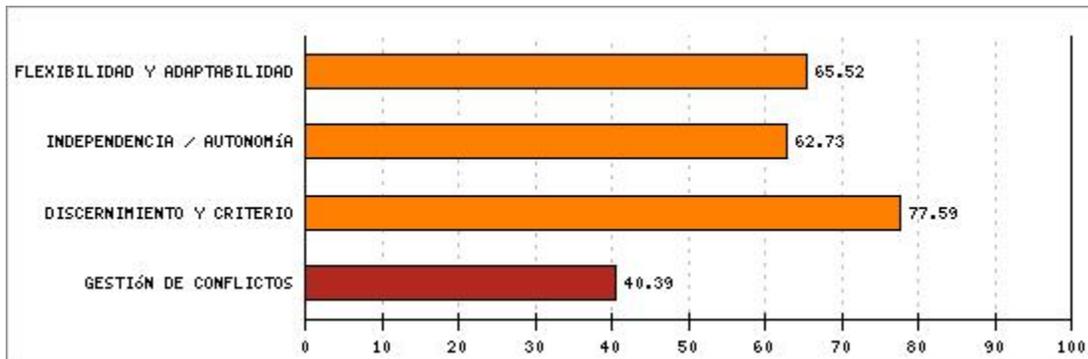
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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	5.44	8.50
2	COGNITIVAS	5.43	7.00
3	RELACIONALES	3.63	9.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.24	8.00	65.52%
2 INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA	5.65	9.00	62.73%
3 DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	5.43	7.00	77.59%
4 GESTIÓN DE CONFLICTOS	3.63	9.00	40.39%



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.24 **Porcentaje:** 65.52%

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

##### Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

#### INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 62.73%

Rápida ejecutividad, por cuenta propia, ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día, supone actuar sin depender de otras personas y buscar mejoras.

##### Nivel desarrollado.-

Toma la iniciativa para proponer alternativas de mejoramiento dentro de su área. Suele proponer e instrumentar soluciones frente a problemas cotidianos o situaciones nuevas a pesar de no estar siempre seguro.

#### DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.43 **Porcentaje:** 77.59%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial, y escoger la alternativa más adecuada.

##### 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. Aunque no siempre puede prever situaciones futuras que beneficien a unos o perjudiquen a otros.

#### GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.63 **Porcentaje:** 40.39%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene capacidad de resolver problemas cotidianos más no tanto los inesperados. Tiene cierta dificultad para crear un plan de contingencia para prever soluciones ante los posibles conflictos generados por cambios. Trabaja bajo la marcha y es posible que pierdan la calma.

