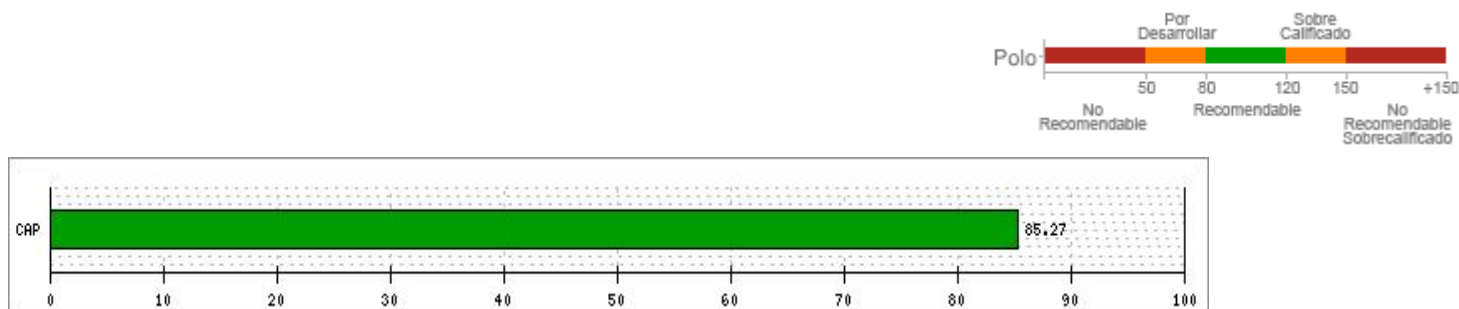


|                       |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| No. Identificación :  | 1719660217                        |
| Nombres :             | GIOVANNY RAMIRO                   |
| Apellidos :           | CHILUISA PILAMUNGA                |
| Dirección :           | GUAJALO BARRIO LUCHA DE LOS POBRE |
| Teléfono :            | 022735048                         |
| Celular :             | 0980333960                        |
| Género :              | MASCULINO                         |
| Estado Civil :        | UNION LIBRE                       |
| Área de Estudio :     | TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN     |
| Escolaridad :         | TECNICO                           |
| Fecha de Nacimiento : | 1984-08-03                        |



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.

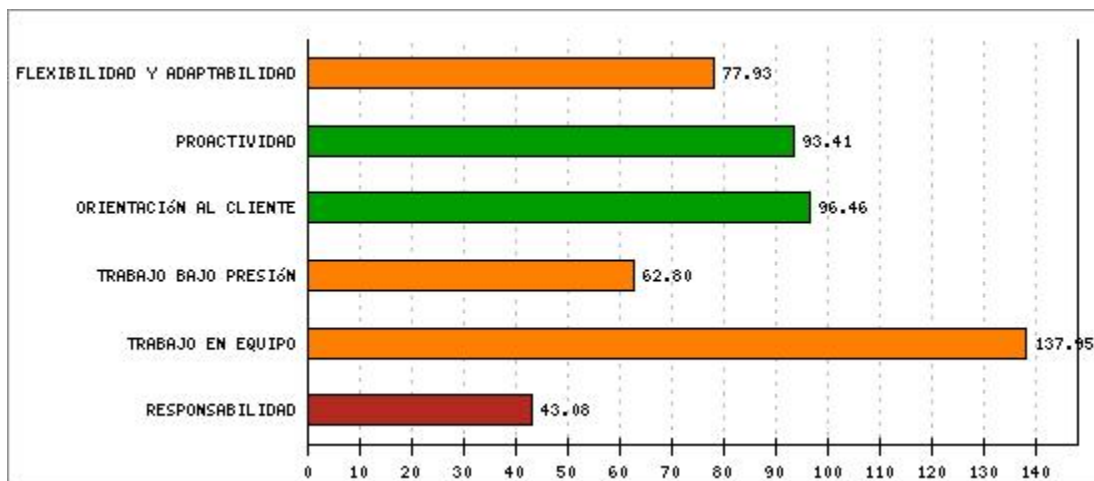
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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 | 4.28           | 5.00            |
| 2 | COMERCIALES   | 5.79           | 6.00            |
| 3 | EMOCIONALES   | 3.14           | 5.00            |
| 4 | RELACIONALES  | 6.90           | 5.00            |
| 5 | VALORES       | 2.58           | 6.00            |

|   | Competencia                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 3.90              | 5.00               | 77.93%            |
| 2 | PROACTIVIDAD                 | 4.67              | 5.00               | 93.41%            |
| 3 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE       | 5.79              | 6.00               | 96.46%            |
| 4 | TRABAJO BAJO PRESIÓN         | 3.14              | 5.00               | 62.80%            |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO            | 6.90              | 5.00               | 137.95%           |
| 6 | RESPONSABILIDAD              | 2.58              | 6.00               | 43.08%            |



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.90 **Porcentaje:** 77.93%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.67 **Porcentaje:** 93.41%

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.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.79 **Porcentaje:** 96.46%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.14 **Porcentaje:** 62.80%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

#### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.90 **Porcentaje:** 137.95%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.58 **Porcentaje:** 43.08%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Realiza sus tareas sin necesidad de supervisión o advertencias, aunque su trabajo podría ser mejor con algo de empeño, herramientas o motivación.

---

