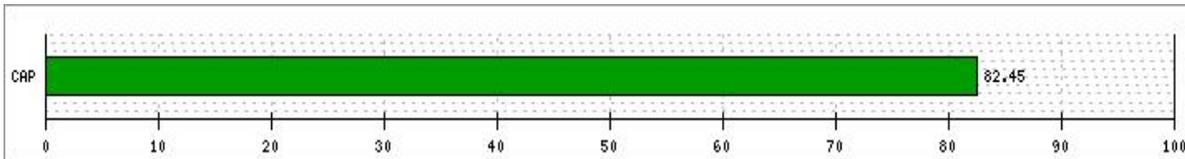


| | |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación : | 172638082 |
| Nombres : | JOSE LUIS |
| Apellidos : | CALFIO JEMENAO |
| Dirección : | |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Área de Estudio : | GENERAL |
| Escolaridad : | GENERAL |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00 |



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.

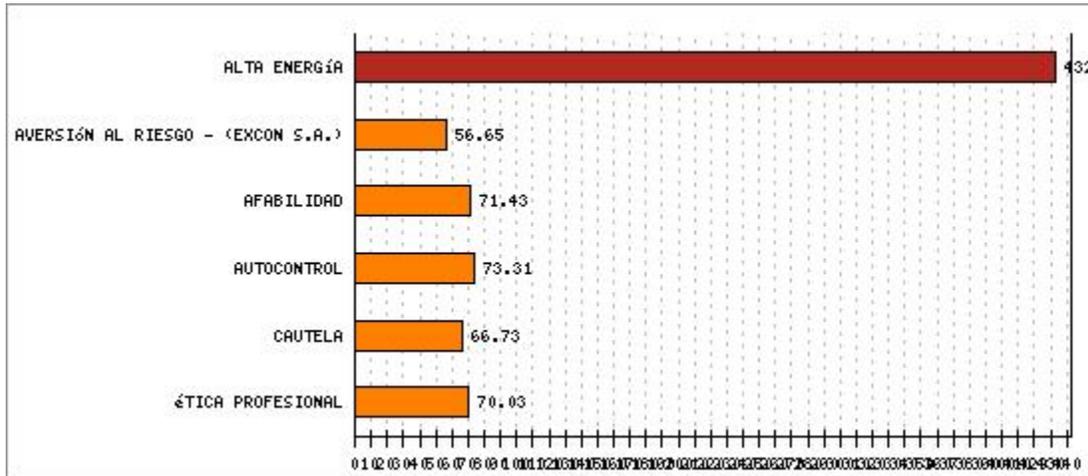
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES | 4.43 | 4.50 |
| 2 EMOCIONALES | 4.93 | 7.00 |
| 3 VALORES | 4.90 | 7.00 |

GENERAL GRUPO E ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA | 4.33 | 1.00 | 432.89% |
| 2 | AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.) | 4.53 | 8.00 | 56.65% |
| 3 | AFABILIDAD | 5.00 | 7.00 | 71.43% |
| 4 | AUTOCONTROL | 5.13 | 7.00 | 73.31% |
| 5 | CAUTELA | 4.67 | 7.00 | 66.73% |
| 6 | ÉTICA PROFESIONAL | 4.90 | 7.00 | 70.03% |



ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 1.00 **Valor Obtenido:** 4.33 **Porcentaje:** 432.89%

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:** 4.53 **Porcentaje:** 56.65%

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.

AFABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 71.43% --

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.13 **Porcentaje:** 73.31%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional. Intenta mantener la compostura y la imagen.

CAUTELA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.67 **Porcentaje:** 66.73%

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 en desarrollo.-

Evidencia algo de dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Su forma de actuar es natural, pero sin prestar atención a lo que pueda percibir el resto.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.90 **Porcentaje:** 70.03%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

Nivel en desarrollo.-

Hace lo posible por actuar profesionalmente enmarcado en sus principios y valores, se toma su tiempo antes de tomar decisiones, si es necesario lo consulta con un colega. Pocas veces, rompe las reglas.
