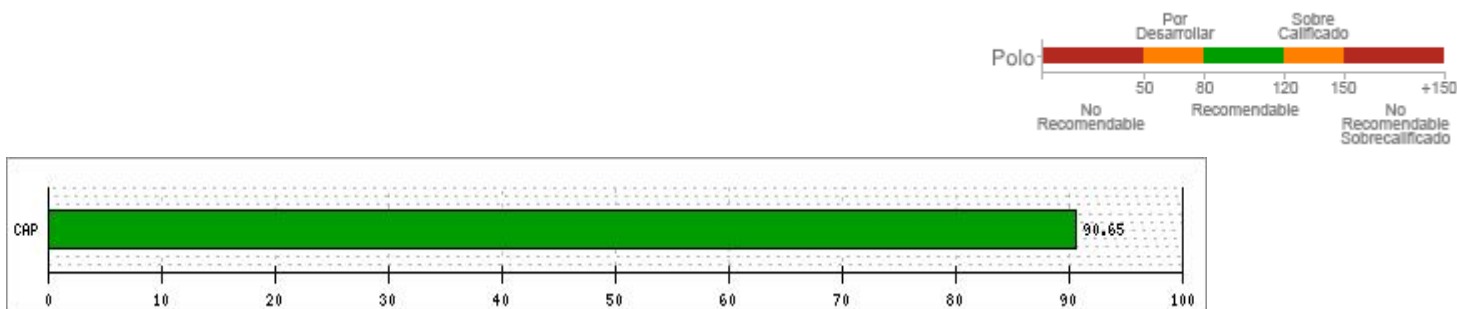


**GENERAL G**

|                       |             |
|-----------------------|-------------|
| No. Identificación :  | 131904150   |
| Nombres :             | JUAN CARLOS |
| Apellidos :           | DIAZ PEREZ  |
| Dirección :           |             |
| Teléfono :            |             |
| Celular :             |             |
| Género :              | MASCULINO   |
| Estado Civil :        | CASADO      |
| Area de Estudio :     | GENERAL     |
| Escolaridad :         | GENERAL     |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00  |

### GENERAL G 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.

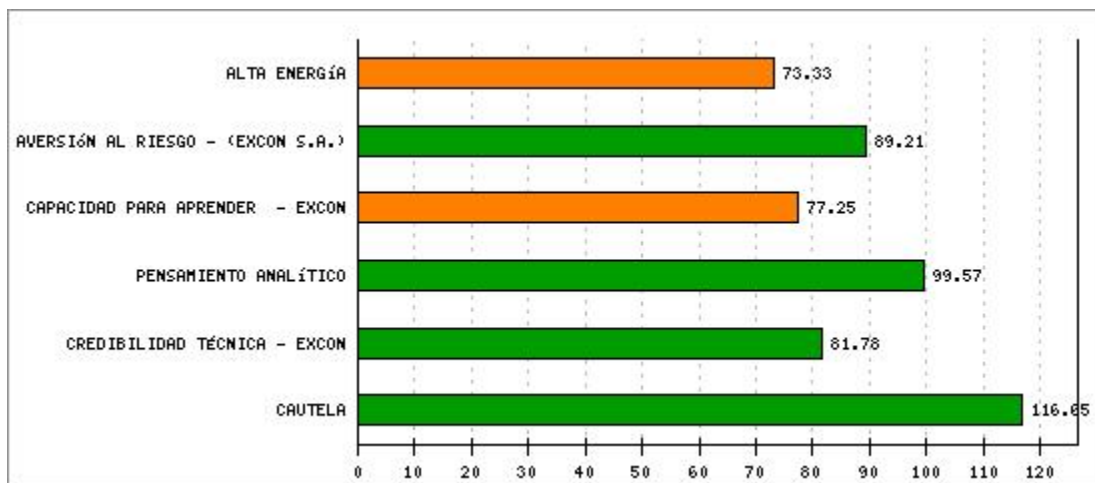
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 6.50           | 8.00            |
| 2 | COGNITIVAS    | 6.19           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES   | 5.72           | 7.00            |
| 4 | EMOCIONALES   | 8.17           | 7.00            |

## GENERAL G ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                       | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA                      | 5.87           | 8.00            | 73.33%         |
| 2 | AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.) | 7.14           | 8.00            | 89.21%         |
| 3 | CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON   | 5.41           | 7.00            | 77.25%         |
| 4 | PENSAMIENTO ANALÍTICO             | 6.97           | 7.00            | 99.57%         |
| 5 | CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON      | 5.72           | 7.00            | 81.78%         |
| 6 | CAUTELA                           | 8.17           | 7.00            | 116.65%        |



### GENERAL G

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.87 **Porcentaje:** 73.33%

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 desarrollado.-

Procura mantener un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, le gusta sobresalir en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

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

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.14 **Porcentaje:** 89.21%

##### Nivel B

- Logra mantener un buen nivel de concentración en su tarea.
- Es pasivo frente a los riesgos.
- Presenta preocupación por participar en la difusión de normativas y actividades que aporten a la seguridad de su trabajo.
- Se responsabiliza por sus acciones, manteniendo una conducta de alerta.

#### CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.41 **Porcentaje:** 77.25%

##### 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.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.97 **Porcentaje:** 99.57%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

## CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.72 **Porcentaje:** 81.78%

**Nivel C:**

- Tiene los conocimientos técnicos requeridos para área de especialidad.
- Incrementa sus conocimientos y habilidades a fin de prepararse para lo que demande el negocio en el futuro.
- Resuelve los problemas relacionados con su especialidad.
- Implementa nuevas técnicas y obtiene resultados que impactan positivamente en su área.

Aplica su conocimiento a la resolución de los problemas que se plantean, para resolver las necesidades de los clientes.

## CAUTELA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.17 **Porcentaje:** 116.65%

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 muy desarrollado.-**

Es una persona muy prudente, para dar solución a las situaciones difíciles; su conducta evita hacer daño a alguien, es congruente en el cumplimiento de reglas y normas. Se muestra muy tranquilo y tiene un criterio muy acertado para discernir entre lo bueno y lo malo.

---

