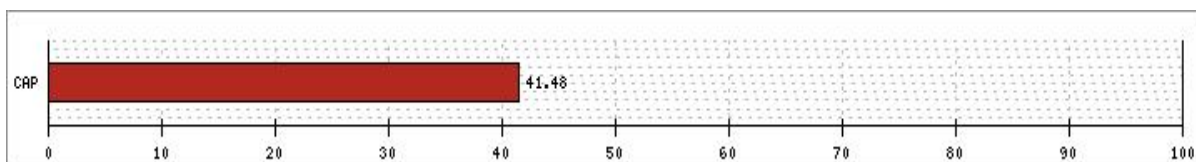


|                       |               |
|-----------------------|---------------|
| No. Identificación :  | 98200509      |
| Nombres :             | MARCO ANTONIO |
| Apellidos :           | PEREZ PINEDA  |
| Dirección :           |               |
| Teléfono :            |               |
| Celular :             |               |
| Género :              | MASCULINO     |
| Estado Civil :        | CASADO        |
| Area de Estudio :     | GENERAL       |
| Escolaridad :         | GENERAL       |
| Fecha de Nacimiento : | 1965-04-10    |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO 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 **no 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 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

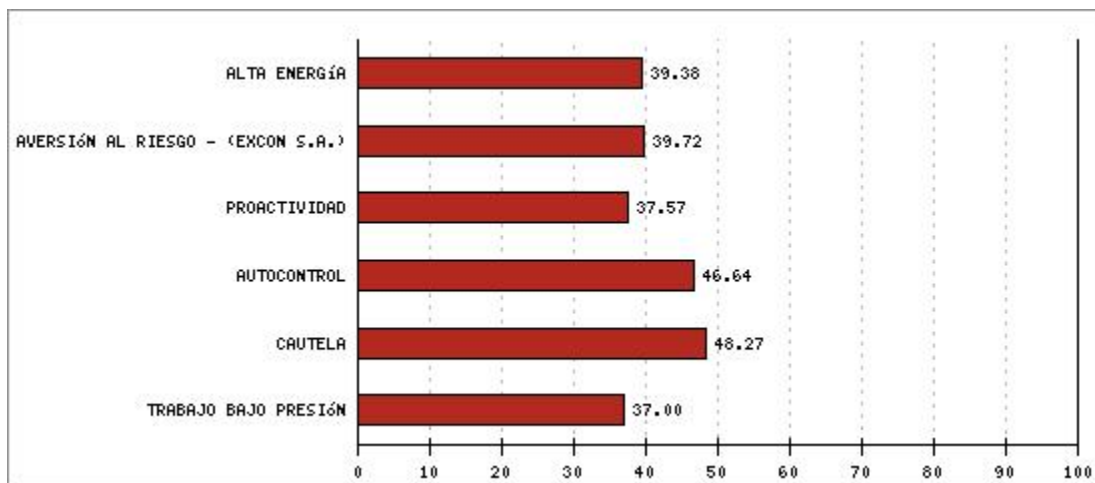
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 2.99           | 7.67            |
| 2 | EMOCIONALES   | 3.20           | 7.33            |

### GENERAL GRUPO D ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                       | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA                      | 3.15           | 8.00            | 39.38%         |
| 2 | AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.) | 3.18           | 8.00            | 39.72%         |
| 3 | PROACTIVIDAD                      | 2.63           | 7.00            | 37.57%         |
| 4 | AUTOCONTROL                       | 3.26           | 7.00            | 46.64%         |
| 5 | CAUTELA                           | 3.38           | 7.00            | 48.27%         |
| 6 | TRABAJO BAJO PRESIÓN              | 2.96           | 8.00            | 37.00%         |



## GENERAL GRUPO D ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.15 **Porcentaje:** 39.38%

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:** 3.18 **Porcentaje:** 39.72%

#### 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.

### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.63 **Porcentaje:** 37.57%

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.

### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.26 **Porcentaje:** 46.64%

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

#### Nivel en desarrollo.-

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impluso. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

### CAUTELA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.38 **Porcentaje:** 48.27%

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.

---

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.96 **Porcentaje:** 37.00%

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.

---

