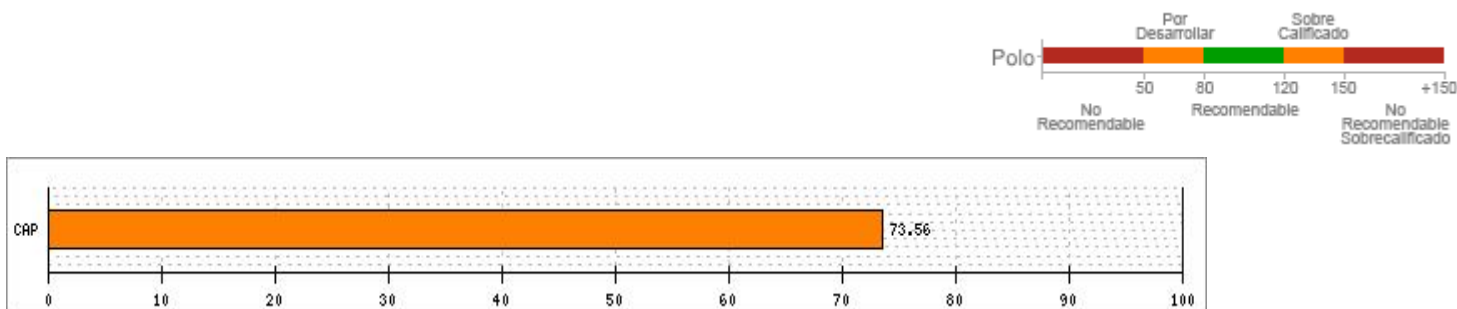


**GENERAL A**

|                       |                              |
|-----------------------|------------------------------|
| No. Identificación :  | 153862117                    |
| Nombres :             | JOSE IGNACIO                 |
| Apellidos :           | ASTUDILLO GONZALEZ           |
| Dirección :           | ROSITA RENAD BLK1045 DP A303 |
| Teléfono :            | 228441776                    |
| Celular :             | 961459606                    |
| Género :              | MASCULINO                    |
| Estado Civil :        | SOLTERO                      |
| Area de Estudio :     | GENERAL                      |
| Escolaridad :         | GENERAL                      |
| Fecha de Nacimiento : | 1983-06-07                   |

### GENERAL A ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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.

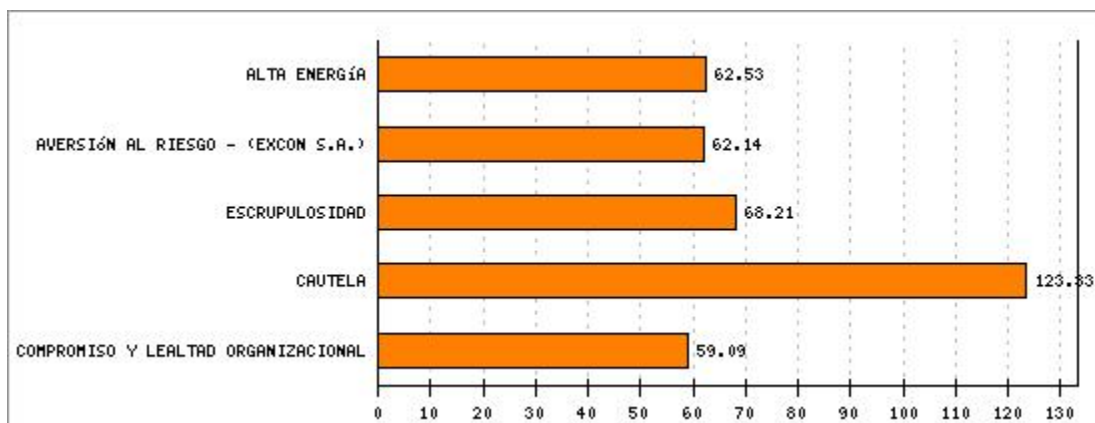
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 4.36           | 7.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.09           | 6.00            |
| 3 | EMOCIONALES     | 7.40           | 6.00            |
| 4 | VALORES         | 3.55           | 6.00            |

## GENERAL A

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA                        | 3.75           | 6.00            | 62.53%         |
| 2 | AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)   | 4.97           | 8.00            | 62.14%         |
| 3 | ESCRUPULOSIDAD                      | 4.09           | 6.00            | 68.21%         |
| 4 | CAUTELA                             | 7.40           | 6.00            | 123.33%        |
| 5 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 3.55           | 6.00            | 59.09%         |



## GENERAL A

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.75 **Porcentaje:** 62.53%

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:** 4.97 **Porcentaje:** 62.14%

##### 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.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.09 **Porcentaje:** 68.21%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene tendencia a realizar y presentar su trabajo sin mucho detalle y sin mucho apego a las normas, organización y disciplina. En su trabajo se le podrían pasar por alto algunos detalles.

#### CAUTELA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.40 **Porcentaje:** 123.33%

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.

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.55 **Porcentaje:** 59.09%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

---

