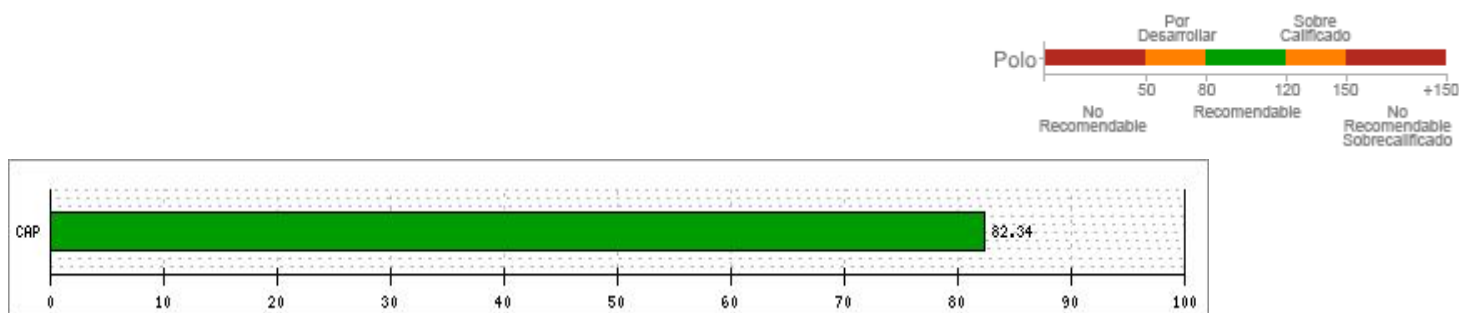


|                       |                                                           |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 42734540                                                  |
| Nombres :             | CARLOS ALBERTO                                            |
| Apellidos :           | PRADO GRADOS                                              |
| Dirección :           | JR. VALENCIA MZ M11 LT 5 - URB. HORACIO ZEBALLOS - S.J.L. |
| Teléfono :            | 2534869                                                   |
| Celular :             | 992819699                                                 |
| Género :              | MASCULINO                                                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                                                   |
| Area de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL                                           |
| Escolaridad :         | POSTGRADO                                                 |
| Fecha de Nacimiento : | 2014-11-23                                                |





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.

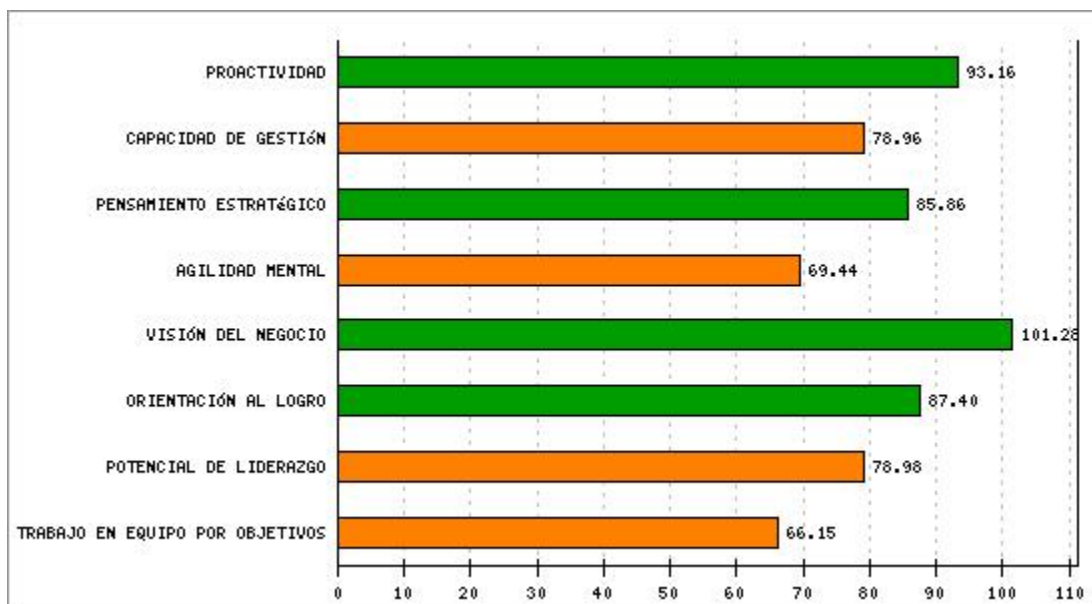
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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   | 6.52           | 7.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 6.59           | 8.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 5.56           | 8.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 7.09           | 7.00            |
| 5 | LIDERAZGO       | 6.26           | 7.50            |
| 6 | RELACIONALES    | 4.63           | 7.00            |

|   | Competencia                     | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | PROACTIVIDAD                    | 6.52           | 7.00            | 93.16%         |
| 2 | CAPACIDAD DE GESTIÓN            | 6.32           | 8.00            | 78.96%         |
| 3 | PENSAMIENTO ESTRATÉGICO         | 6.87           | 8.00            | 85.86%         |
| 4 | AGILIDAD MENTAL                 | 5.56           | 8.00            | 69.44%         |
| 5 | VISIÓN DEL NEGOCIO              | 7.09           | 7.00            | 101.28%        |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO            | 6.99           | 8.00            | 87.40%         |
| 7 | POTENCIAL DE LIDERAZGO          | 5.53           | 7.00            | 78.98%         |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS | 4.63           | 7.00            | 66.15%         |



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.52 **Porcentaje:** 93.16%

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 desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.32 **Porcentaje:** 78.96%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel desarrollado.-

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulte. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.87 **Porcentaje:** 85.86%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

##### Nivel desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 69.44%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel desarrollado.-

Posee un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, numérico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar información con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.09 **Porcentaje:** 101.28%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene gran capacidad de proyectarse al futuro empresarial, estableciendo con claridad cuales serán las necesidades d mercado y de productos, de modo que se anticipa a generar planes de acción a ejecutarse en mediano y largo plazo, para que la empresa se mantenga en óptimos niveles de producción y competitividad.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.99 **Porcentaje:** 87.40%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.53 **Porcentaje:** 78.98%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel desarrollado.-**

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 66.15%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

**Nivel en desarrollo.-**

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

---

