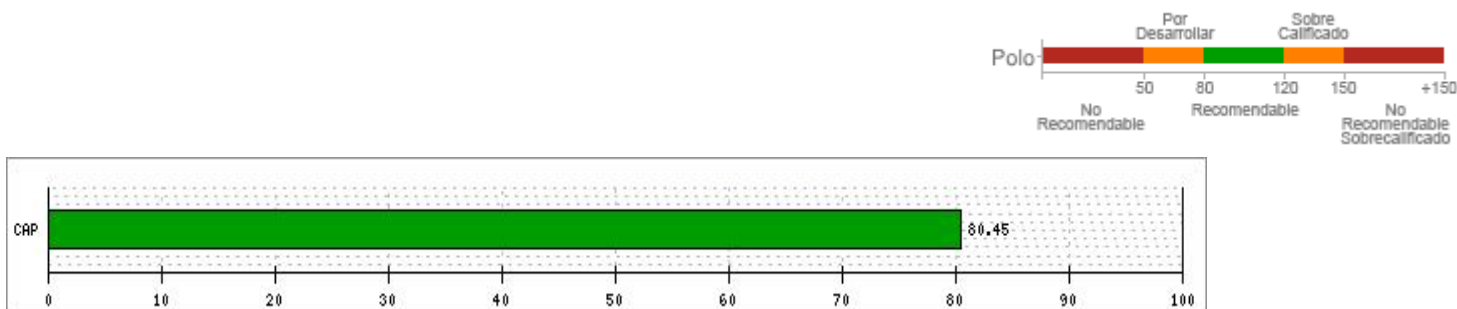


|                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| No. Identificación :  | 48024581                  |
| Nombres :             | HEIDER JHORDANO           |
| Apellidos :           | HUERTA MOREYRA            |
| Dirección :           | JR RESTAURACION 413       |
| Teléfono :            | 7256546                   |
| Celular :             | 993814089                 |
| Género :              | MASCULINO                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                   |
| Area de Estudio :     | ING. MECÁNICA/METALÚRGICA |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO             |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-10-27                |



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:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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.

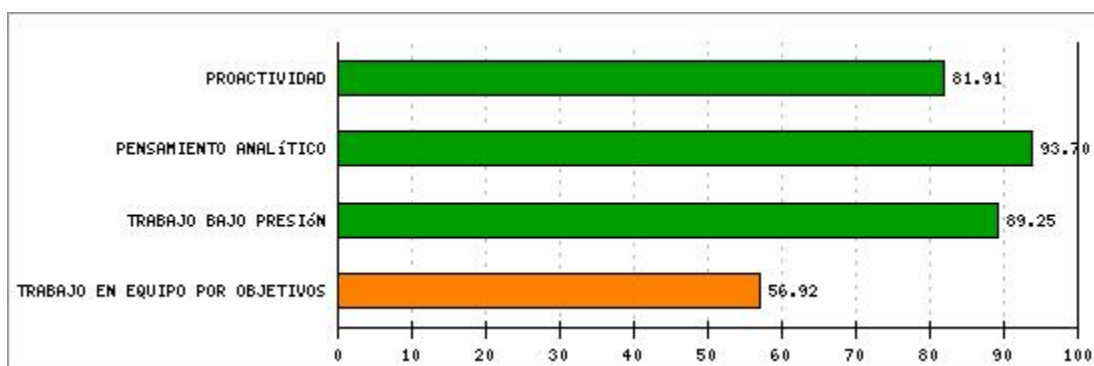
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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 | 6.55           | 8.00            |
| 2 | COGNITIVAS    | 7.50           | 8.00            |
| 3 | EMOCIONALES   | 7.14           | 8.00            |
| 4 | RELACIONALES  | 4.55           | 8.00            |

|   | Competencia                     | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | PROACTIVIDAD                    | 6.55           | 8.00            | 81.91%         |
| 2 | PENSAMIENTO ANALÍTICO           | 7.50           | 8.00            | 93.70%         |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN            | 7.14           | 8.00            | 89.25%         |
| 4 | TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS | 4.55           | 8.00            | 56.92%         |



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.55 **Porcentaje:** 81.91%

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.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.50 **Porcentaje:** 93.70%

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 muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos, coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de los mismos, organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.14 **Porcentaje:** 89.25%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

#### TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 56.92%

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.

