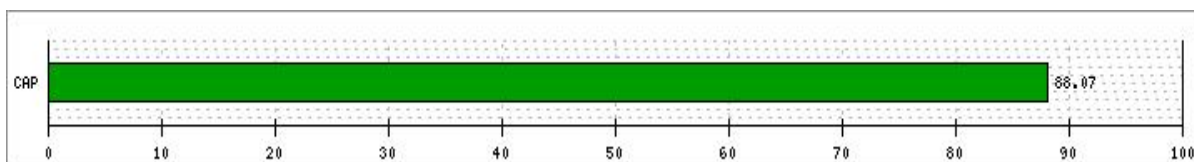


|                       |                                                |
|-----------------------|------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 26722415                                       |
| Nombres :             | DAVID OSCAR                                    |
| Apellidos :           | VALENCIA CHUQUIRUNA                            |
| Dirección :           | PSJE. LAS ROSAS # 143 URB. VILLA UNIVERSITARIA |
| Teléfono :            | 076603754                                      |
| Celular :             | 976009018                                      |
| Género :              | MASCULINO                                      |
| Estado Civil :        | --                                             |
| Area de Estudio :     | ADMINISTR./FINANZAS                            |
| Escolaridad :         | MAESTRIA INCOMPLETA                            |
| Fecha de Nacimiento : | 1974-01-29                                     |



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.

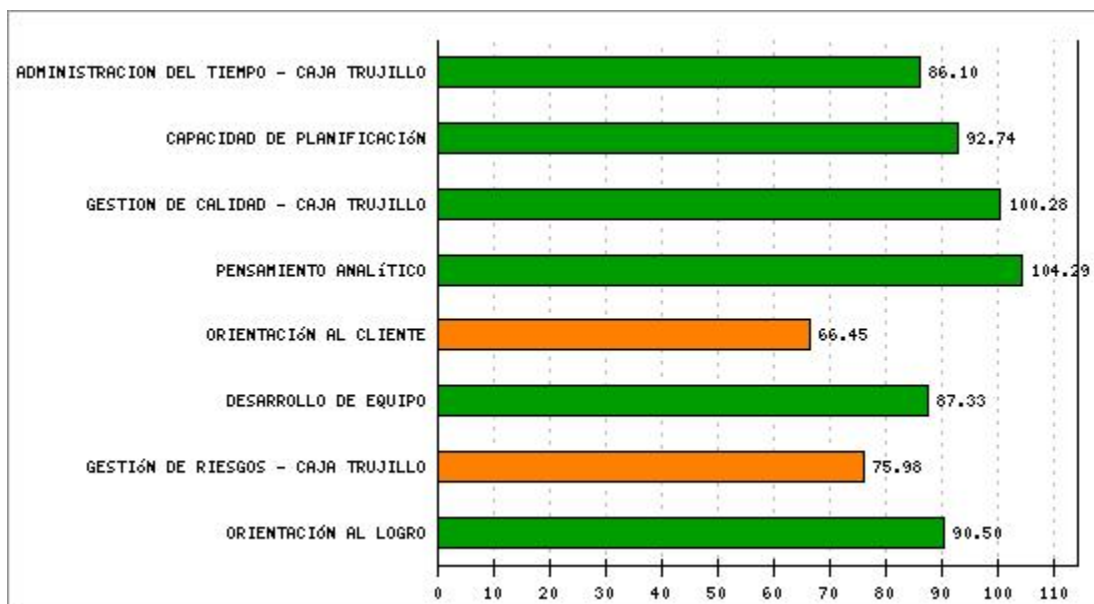
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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   | 7.75           | 9.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 8.18           | 8.50            |
| 3 | COGNITIVAS      | 8.34           | 8.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 5.32           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO       | 6.77           | 8.00            |

|   | Competencia                               | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO | 7.75           | 9.00            | 86.10%         |
| 2 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN                | 8.35           | 9.00            | 92.74%         |
| 3 | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO        | 8.02           | 8.00            | 100.28%        |
| 4 | PENSAMIENTO ANALÍTICO                     | 8.34           | 8.00            | 104.29%        |
| 5 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                    | 5.32           | 8.00            | 66.45%         |
| 6 | DESARROLLO DE EQUIPO                      | 6.99           | 8.00            | 87.33%         |
| 7 | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO        | 6.08           | 8.00            | 75.98%         |
| 8 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                      | 7.24           | 8.00            | 90.50%         |



#### ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.75 **Porcentaje:** 86.10%

Nivel A: Define los tiempos y controla la oportunidad en la ejecución de actividades.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 8.35 **Porcentaje:** 92.74%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Selecciona métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de sus actividades

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.02 **Porcentaje:** 100.28%

Nivel A: Establece políticas, modelos de calidad, basadas en las expectativas y necesidades del cliente. Plantea directrices que permitan la optimización de recursos pero que garanticen el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.34 **Porcentaje:** 104.29%

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.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.32 **Porcentaje:** 66.45%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### DESARROLLO DE EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.99 **Porcentaje:** 87.33%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Incentiva a sus colaboradores a trabajar en equipo y a fomentar las buenas relaciones interpersonales. Sabe como contribuir estratégicamente con el recurso humano con que cuenta, direccionándolo a su crecimiento y desarrollo. Podría tener alguna dificultad en formar nuevos equipos.

## GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.08 **Porcentaje:** 75.98%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.24 **Porcentaje:** 90.50%

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 muy desarrollado.-**

Tiene gran habilidad para incentivar a su equipo y a sí mismo hacia la consecución de las metas planteadas demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar ambiente laboral adecuado para motivar permanentemente a sus compañeros en mejorar su rendimiento. Su enfoque es hacia la acción y resultados.

---

