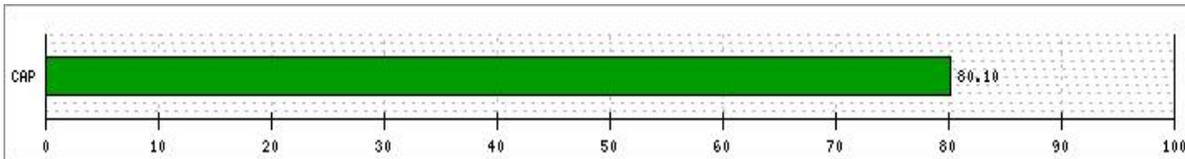


| | |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación : | 41895061 |
| Nombres : | CARLOS ALBERTO |
| Apellidos : | GOICOCHEA TIRADO |
| Dirección : | AV.VICTOR RAUL MZ A LT19 |
| Teléfono : | |
| Celular : | 943441412 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Área de Estudio : | GENERAL |
| Escolaridad : | TECNICO |
| Fecha de Nacimiento : | 1983-07-09 |



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.

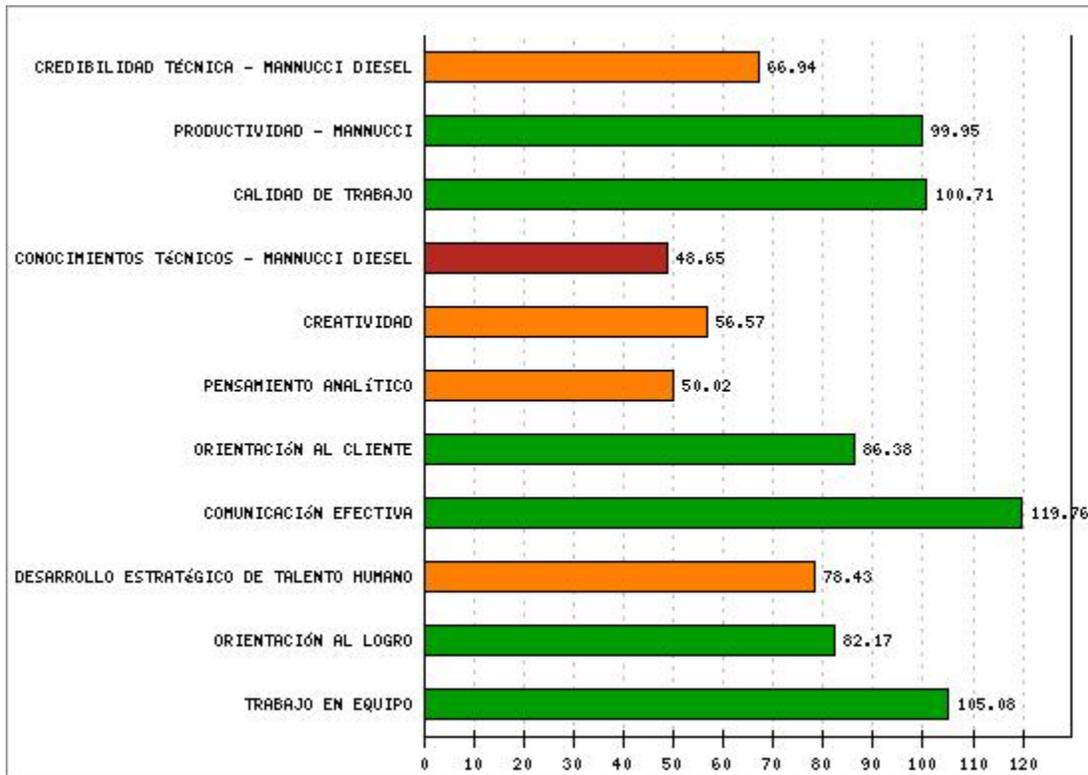
Análisis de Ejes de Comportamiento

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 5.01 | 6.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 5.04 | 5.00 |
| 3 | COGNITIVAS | 2.92 | 5.67 |
| 4 | COMERCIALES | 4.32 | 5.00 |
| 5 | COMUNICACIONALES | 5.99 | 5.00 |
| 6 | LIDERAZGO | 4.82 | 6.00 |
| 7 | RELACIONALES | 5.25 | 5.00 |

TECNICO MECANICO MAYO II

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 CREDIBILIDAD TÉCNICA - MANNUCCI DIESEL | 4.02 | 6.00 | 66.94% |
| 2 PRODUCTIVIDAD - MANNUCCI | 6.00 | 6.00 | 99.95% |
| 3 CALIDAD DE TRABAJO | 5.04 | 5.00 | 100.71% |
| 4 CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - MANNUCCI DIESEL | 2.92 | 6.00 | 48.65% |
| 5 CREATIVIDAD | 2.83 | 5.00 | 56.57% |
| 6 PENSAMIENTO ANALÍTICO | 3.00 | 6.00 | 50.02% |
| 7 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 4.32 | 5.00 | 86.38% |
| 8 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 5.99 | 5.00 | 119.76% |
| 9 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | 4.71 | 6.00 | 78.43% |
| 10 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 4.93 | 6.00 | 82.17% |
| 11 TRABAJO EN EQUIPO | 5.25 | 5.00 | 105.08% |





Interpretación de Competencias



TECNICO MECANICO MAYO II ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CREDIBILIDAD TÉCNICA - MANNUCCI DIESEL

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.02 Porcentaje: 66.94%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado demuestra habilidad para alcanzar los objetivos, sin embargo requiere apoyo y un proceso de aprendizaje o formación que le permitan superar los estándares, requiere apoyo también para comprender los problemas complejos y generar soluciones prácticas y aplicables. Durante este período de formación logrará a mediano plazo generar confianza en los demás por su desempeño profesional, logrando a futuro después de este proceso de formación poder ser reconocido por sus conocimientos y experiencia.

PRODUCTIVIDAD - MANNUCCI

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 6.00 Porcentaje: 99.95%

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 5.04 Porcentaje: 100.71%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel desarrollado.-

Tiene interés en adquirir conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en resultado de su trabajo, optando por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo pueden ver como un referente en cuanto a los estándares de calidad con que suele presentar sus tareas; para lo que, con cierta frecuencia hace un seguimiento detallado de cada actividad o trabajo a su cargo, y espera lo mismo de los demás.

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - MANNUCCI DIESEL

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.92 Porcentaje: 48.65%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades. Tiene actitud de búsqueda aunque le falta ejecutarla.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 2.83 Porcentaje: 56.57%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

Nivel en desarrollo.-

Posee la intención de poner a prueba su creatividad e iniciativa, pero no siempre está atento a la oportunidad de demostrar sus alternativas de solución a los problemas. Le cuesta encontrar caminos distintos a los normalmente ya establecidos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.00 **Porcentaje:** 50.02%

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.32 **Porcentaje:** 86.38%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.99 **Porcentaje:** 119.76%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.71 **Porcentaje:** 78.43%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel en desarrollo.-

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 82.17%

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

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.25 **Porcentaje:** 105.08%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.
