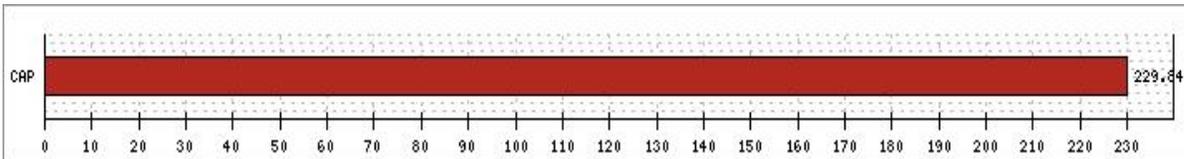


|                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| No. Identificación :  | 174717486                       |
| Nombres :             | BRUNO ERICK                     |
| Apellidos :           | LOPEZ LARCO                     |
| Dirección :           | CALLE LONTUE BLOCK #103 DEPTO 1 |
| Teléfono :            |                                 |
| Celular :             | 63540340                        |
| Género :              | MASCULINO                       |
| Estado Civil :        | SOLTERO                         |
| Area de Estudio :     | GENERAL                         |
| Escolaridad :         | UNIVERSIDAD INCOMPLETA          |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-10-17                      |



El evaluado muestra que su interés (distribución psicodinámica), **ESTÁ MUY POR ENCIMA DE LO QUE EL PUESTO REQUIERE**. Esto lo convierte en "SOBRECALIFICADO" para desempeñar eficientemente este cargo. Sus competencias comportamentales lo ubican en una posición más alta de lo requerido.

#### ESTÁ SOBRECALIFICADO Y POR ELLO NO 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 exageradamente competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- El desempeño 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.

Se podría analizar la posibilidad de reubicarlo o darle más retos para aprovechar sus competencias.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de alto podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje               | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES   | 6.36           | 5.00            |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 9.25           | 5.00            |
| 3 EMOCIONALES     | 8.44           | 3.00            |
| 4 VALORES         | 8.33           | 3.00            |

### GENERAL JORNAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                           | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD        | 6.36           | 5.00            | 127.27%        |
| 2 ESCRUPULOSIDAD                      | 9.25           | 5.00            | 185.02%        |
| 3 AVERSIÓN AL RIESGO - EXCON          | 8.44           | 3.00            | 281.36%        |
| 4 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 8.33           | 3.00            | 277.78%        |

