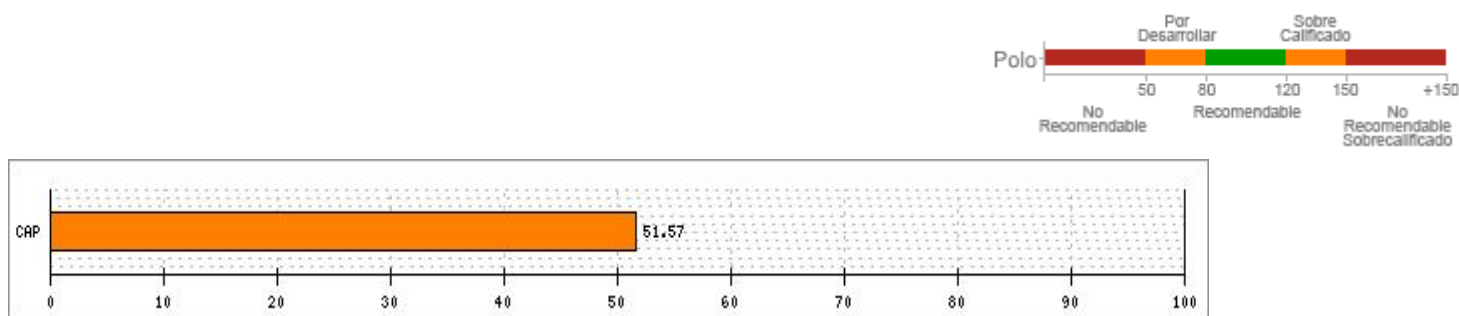


|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación :  | 151567274      |
| Nombres :             | MARCOS AURELIO |
| Apellidos :           | MUÑOZ CASTILLO |
| Dirección :           | RECREO S/N     |
| Teléfono :            | 65055298       |
| Celular :             |                |
| Género :              | MASCULINO      |
| Estado Civil :        | --             |
| Area de Estudio :     | GENERAL        |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO     |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-10-19     |



### GENERAL GRUPO A ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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 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 recursos humanos en la empresa.

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 del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 4.49           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.59           | 7.00            |
| 3 | EMOCIONALES     | 3.91           | 7.00            |
| 4 | VALORES         | 1.94           | 7.00            |

### GENERAL GRUPO A ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA                        | 5.15           | 8.00            | 64.32%         |
| 2 | AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)   | 3.83           | 8.00            | 47.86%         |
| 3 | ESCRUPULOSIDAD                      | 4.59           | 7.00            | 65.60%         |
| 4 | CAUTELA                             | 3.91           | 7.00            | 55.80%         |
| 5 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 1.94           | 7.00            | 27.66%         |

