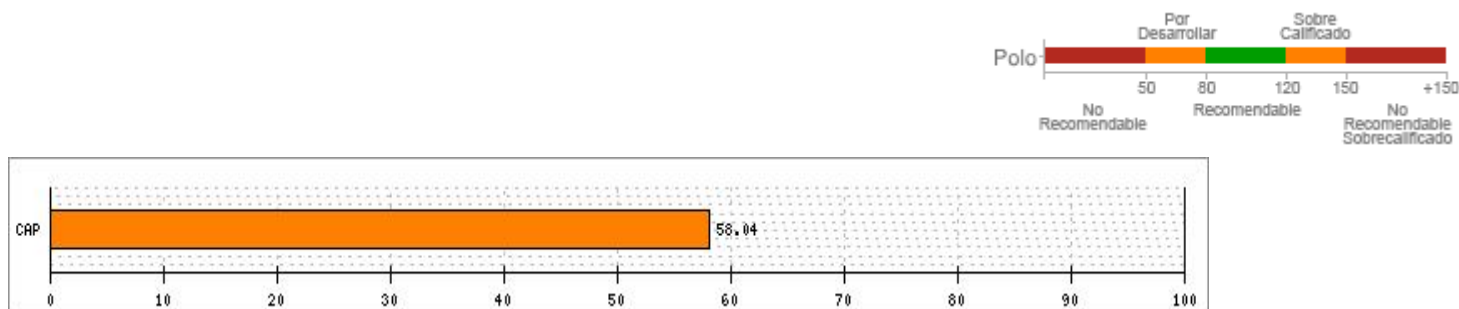


|                       |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|
| No. Identificación :  | 1501104507                       |
| Nombres :             | XAVIER                           |
| Apellidos :           | ALDAZ                            |
| Dirección :           | SAN ANTONIO SECTOR PEPITA DE ORO |
| Teléfono :            | 062887292                        |
| Celular :             | 0983926778                       |
| Género :              | MASCULINO                        |
| Estado Civil :        | SOLTERO                          |
| Area de Estudio :     | ELECTRICIDAD                     |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO                       |
| Fecha de Nacimiento : | 1994-04-05                       |



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 | COMERCIALES  | 2.73           | 7.00            |
| 2 | EMOCIONALES  | 4.98           | 7.00            |
| 3 | LIDERAZGO    | 2.59           | 8.00            |
| 4 | RELACIONALES | 5.13           | 6.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 5 VALORES | 6.21 | 6.00 |
|-----------|------|------|

### JAVIER ALDAS TENA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 1.11           | 7.00            | 15.87%         |
| 2 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE               | 4.36           | 7.00            | 62.22%         |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                 | 4.98           | 7.00            | 71.09%         |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 2.59           | 8.00            | 32.39%         |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 5.13           | 6.00            | 85.51%         |
| 6 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA          | 6.21           | 6.00            | 103.51%        |

