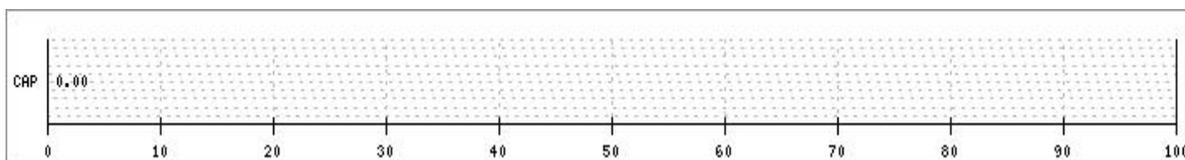


No. Identificación :	1140416804
Nombres :	EDUARDO JOSE
Apellidos :	BEJARANO GALVIS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### NO 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 **no 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 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.

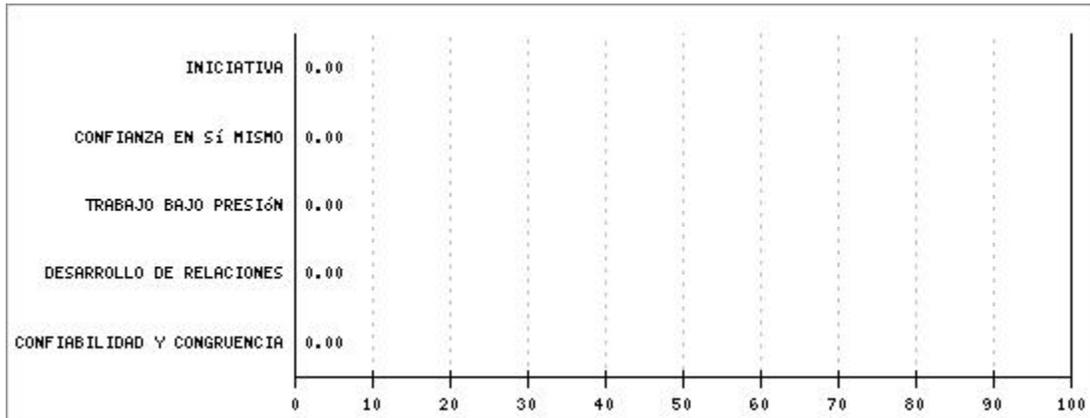
También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	0.00	7.00
2 EMOCIONALES	0.00	6.50
3 RELACIONALES	0.00	7.00
4 VALORES	0.00	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	0.00	7.00	0.00%
2 CONFIANZA EN SÍ MISMO	0.00	7.00	0.00%
3 TRABAJO BAJO PRESIÓN	0.00	6.00	0.00%
4 DESARROLLO DE RELACIONES	0.00	7.00	0.00%
5 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	0.00	7.00	0.00%



#### INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no demuestra una actitud permanente a enfrentar los problemas, lo hará solo si se ve obligado a hacerlo. Es posible que no se interese por dar un aporte por sí mismo si no le es requerido, muchas veces seguirá la corriente del equipo.

#### CONFIANZA EN SÍ MISMO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado requiere consultar a alguien sobre las decisiones que quiere tomar, le falta seguridad al realizar sus tareas o cuando debe dar su punto de vista. Prefiere no asumir responsabilidades nuevas.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado es una persona que se muestra pasiva y/o cauta con sus relaciones interpersonales. No se considera cálida al momento de interrelacionarse con más gente. Antes de socializar con otros lo analiza bien. Tiende a parecer frío o apático en un principio por su dificultad para relacionarse con quienes lo rodean.

#### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado es descuidado o negligente. No le interesa las normas éticas/morales establecidas por la sociedad, por lo cual no tienen problema en comportarse de manera arbitraria a las mismas. Es una persona poco meticulosa y poco fiable.

---

