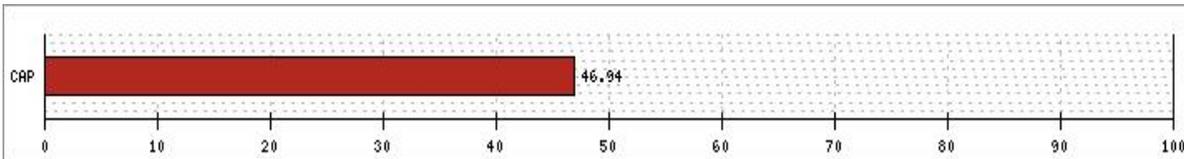


**GENERAL G**

No. Identificación :	173860854
Nombres :	FRANCO ANDRES
Apellidos :	VELIZ NAVARRO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

### GENERAL G ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 **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.

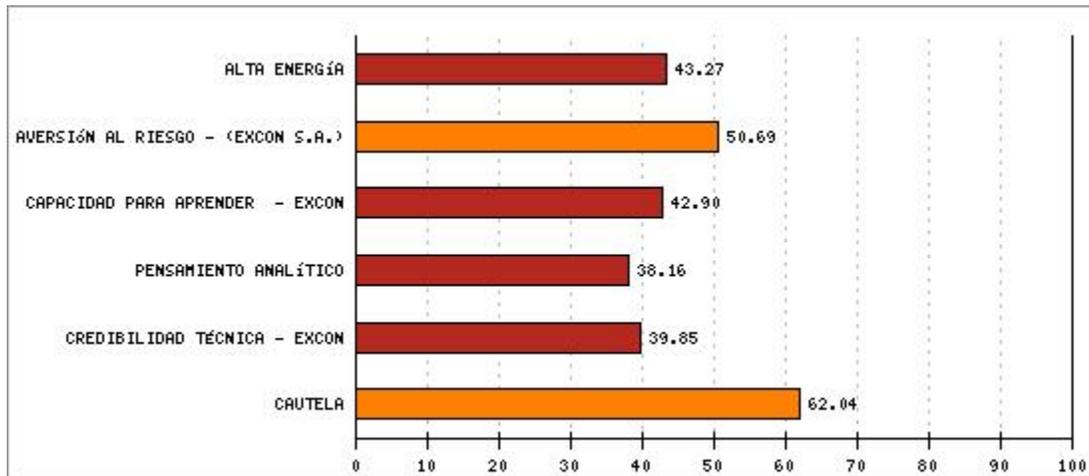
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.76	8.00
2 COGNITIVAS	2.84	7.00
3 COMERCIALES	2.79	7.00
4 EMOCIONALES	4.34	7.00

### GENERAL G ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	3.46	8.00	43.27%
2 AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)	4.06	8.00	50.69%
3 CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON	3.00	7.00	42.90%
4 PENSAMIENTO ANALÍTICO	2.67	7.00	38.16%
5 CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON	2.79	7.00	39.85%
6 CAUTELA	4.34	7.00	62.04%



### GENERAL G ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 3.46 Porcentaje: 43.27%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

#### AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.06 Porcentaje: 50.69%

##### Nivel D

- Idea o imagen sobrevalorada de las propias habilidades y la sensación de invulnerabilidad frente al peligro por desconocimiento o incredulidad.
- No logra discernir lo bueno de lo malo, ni comprende los estándares de seguridad básicos.
- Ante contingencias muestra una conducta pasiva y fuera de alerta.

#### CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.00 Porcentaje: 42.90% --

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 2.67 Porcentaje: 38.16%

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.

#### CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.79 **Porcentaje:** 39.85%

**No desarrollada:**

- Su conocimiento, en el área de su especialidad, es escaso y mediocre.
- Le cuesta aprender y actualizarse en las nuevas tecnologías relacionadas con su área de especialidad.
- No genera confianza ni credibilidad en las demás áreas de la organización, ni en los clientes (internos o externos).
- No resuelve directamente los problemas relacionados con su área de especialidad.
- Muestra poco interés por la satisfacción de los clientes internos y externos. No remite sus problemas a alguien con mayor especialización en el tema.

En repetidas ocasiones comete errores importantes que agudizan el problema a resolver.

## CAUTELA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.34 **Porcentaje:** 62.04%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

Evidencia algo de dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Su forma de actuar es natural, pero sin prestar atención a lo que pueda percibir el resto.

---

