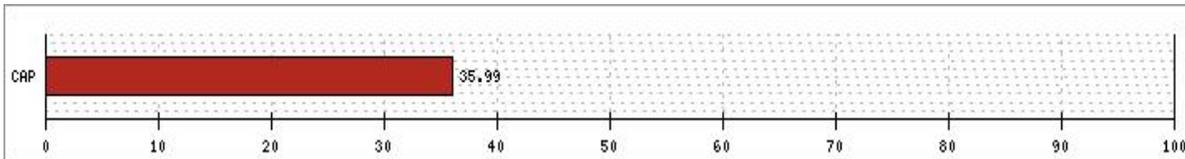


GENERAL G

No. Identificación :	151720854
Nombres :	RAMIRO JESUS
Apellidos :	CID ALARCON
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área 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.

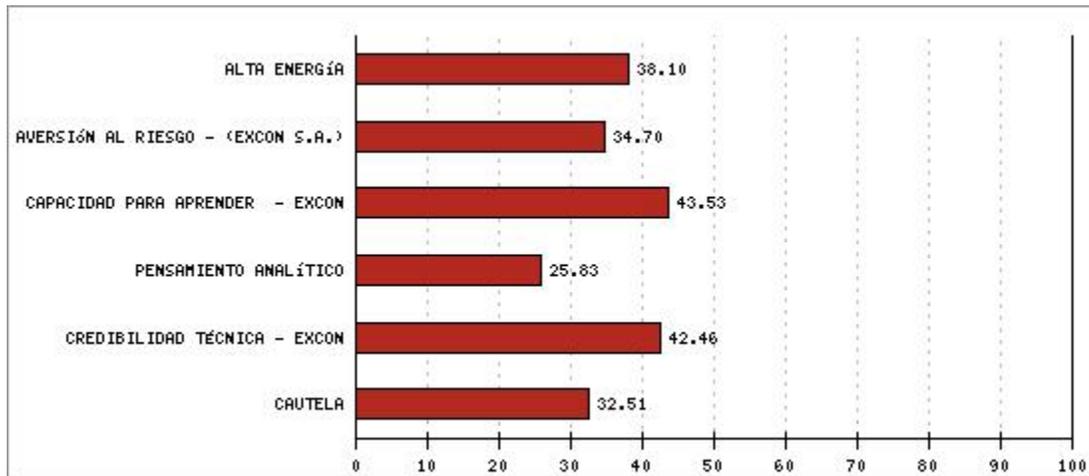
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.91	8.00
2 COGNITIVAS	2.43	7.00
3 COMERCIALES	2.97	7.00
4 EMOCIONALES	2.28	7.00

GENERAL G ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	3.05	8.00	38.10%
2 AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)	2.78	8.00	34.70%
3 CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON	3.05	7.00	43.53%
4 PENSAMIENTO ANALÍTICO	1.81	7.00	25.83%
5 CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON	2.97	7.00	42.46%
6 CAUTELA	2.28	7.00	32.51%



GENERAL G

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.05 **Porcentaje:** 38.10%

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:** 2.78 **Porcentaje:** 34.70%

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:** 3.05 **Porcentaje:** 43.53%

Nivel C:

- Está siempre dispuesto a modificar su modo de trabajo habitual cuando se le requiere.
- Es abierto a escuchar y contemplar diferentes alternativas de acción.
- Cuando le proponen cursos de capacitación, asiste sin problemas.
- Lleva las novedades a la práctica diaria de su trabajo, modificando su anterior modo de realizar las tareas.

Acepta sugerencias que le plantean nuevas formas de analizar aspectos relativos a su tarea.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.81 **Porcentaje:** 25.83%

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 poco desarrollado.-

Tiene dificultad en identificar y relacionar datos. Le falta habilidad para resolver problemas. Reconoce modelos estandarizados pero no va más allá.

CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.97 **Porcentaje:** 42.46%

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:** 2.28 **Porcentaje:** 32.51%

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 poco desarrollado.-

No mide las consecuencias de sus acciones o simplemente, no les da importancia. Su falta de previsión dificultan su capacidad de planificación, también. No es recomendable para cargos en los que tiene que tomar decisiones cuidadosas o que sus acciones puedan afectar el rumbo de la organización.
