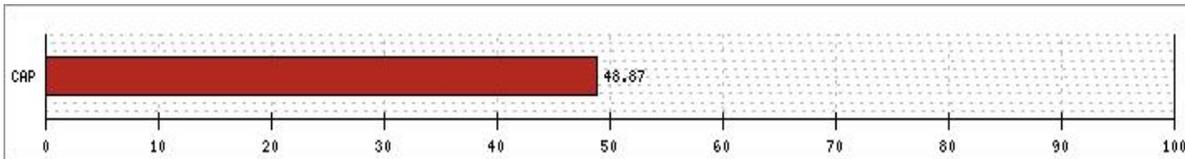


No. Identificación :	43196708
Nombres :	YANETTE VANESA
Apellidos :	SUYON OBANDO
Dirección :	WICHANZAO MZ 29 LT 38 III SECTOR REF:A MEDIA CUADRA DE LA COMISARIA JERUSALEN
Teléfono :	044274066
Celular :	948721245
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-09-06



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.

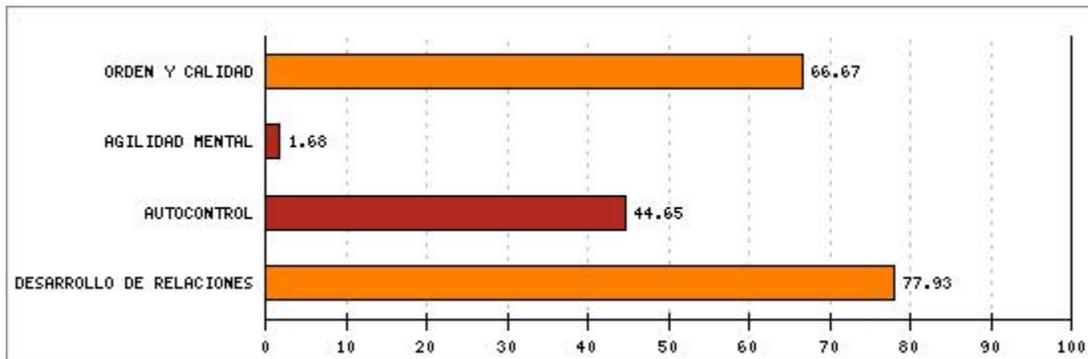
### Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	5.33	8.00
2 COGNITIVAS	0.10	6.00
3 EMOCIONALES	3.13	7.00
4 RELACIONALES	4.68	6.00

### PM16/04-C

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	5.33	8.00	66.67%
2 AGILIDAD MENTAL	0.10	6.00	1.68%
3 AUTOCONTROL	3.13	7.00	44.65%
4 DESARROLLO DE RELACIONES	4.68	6.00	77.93%



#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 66.67%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.10 **Porcentaje:** 1.68%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel poco desarrollado.-

Tiene un bajo en desarrollo de razonamiento lógico, numérico o verbal. Le cuesta realizar procesos mentales de análisis o síntesis, es lento en dar respuestas a problemas o situaciones planteadas. Tiene dificultad en comprender e interpretar las instrucciones, por lo que requiere tiempo para el aprendizaje.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.13 **Porcentaje:** 44.65%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

##### Nivel en desarrollo.-

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impulso. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.68 **Porcentaje:** 77.93%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

