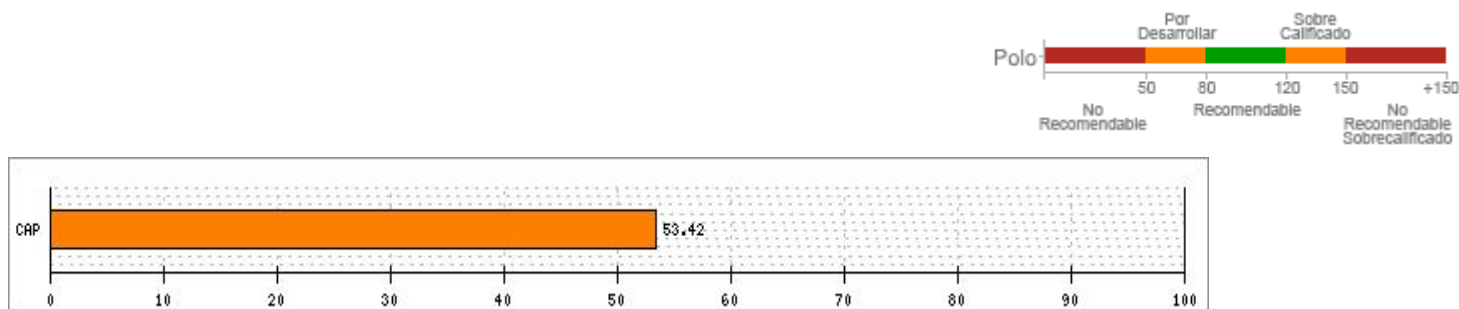


|                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| No. Identificación :  | 71381613             |
| Nombres :             | ANGEL                |
| Apellidos :           | ARTICA CALIZAYA      |
| Dirección :           | PSJ.15 DE ABRIL 1585 |
| Teléfono :            | 4030523              |
| Celular :             | 991532777            |
| Género :              | MASCULINO            |
| Estado Civil :        | SOLTERO              |
| Area de Estudio :     | EDUCACION SECUNDARIA |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO           |
| Fecha de Nacimiento : | 1994-07-25           |



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.

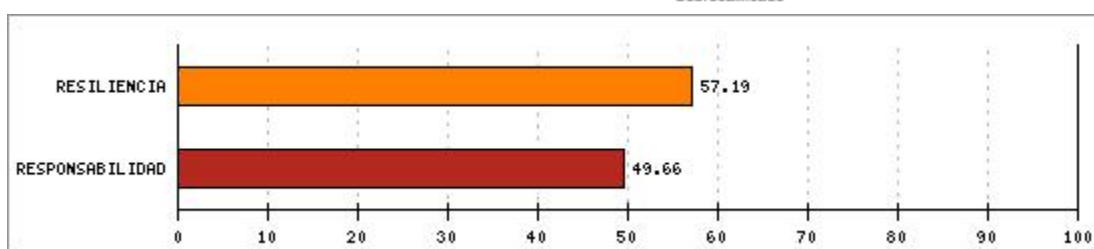
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje         | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-------------|----------------|-----------------|
| 1 | EMOCIONALES | 4.00           | 7.00            |
| 2 | VALORES     | 3.48           | 7.00            |

### AUXILIAR DE SERVICIO - BRASIL

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia     | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-----------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | RESILIENCIA     | 4.00              | 7.00               | 57.19%            |
| 2 | RESPONSABILIDAD | 3.48              | 7.00               | 49.66%            |



#### RESILIENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.00 **Porcentaje:** 57.19%

Es la capacidad para afrontar la adversidad y salir fortalecido de ella.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene la capacidad de salir adelante de una adversidad pero con mucho esfuerzo o sufrimiento. Sigue los lineamientos establecidos y le cuesta adaptarse a las situaciones cambiantes.

#### RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.48 **Porcentaje:** 49.66%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

##### Nivel en desarrollo.-

Realiza sus tareas sin necesidad de supervisión o advertencias, aunque su trabajo podría ser mejor con algo de empeño, herramientas o motivación.

