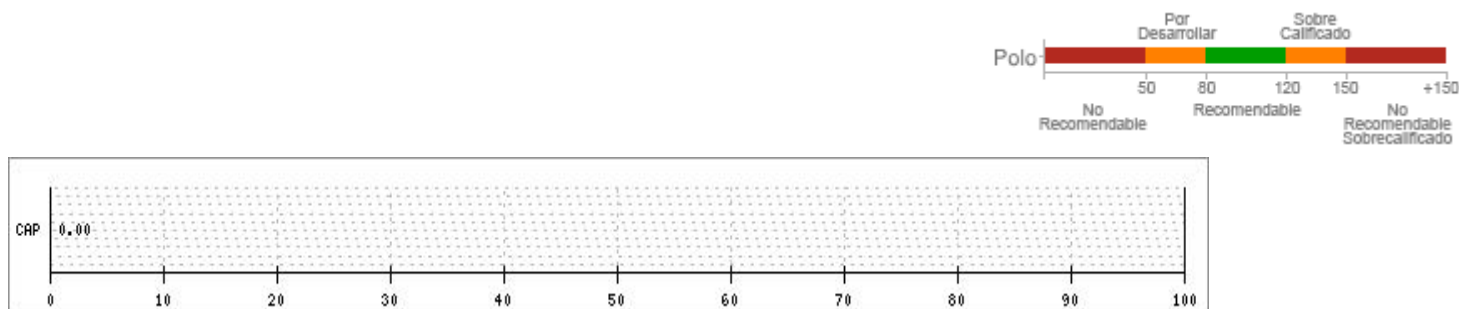


No. Identificación :	76967583
Nombres :	LIZSANDRA DOILIT
Apellidos :	CHAVEZ TUANAMA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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:

- 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.

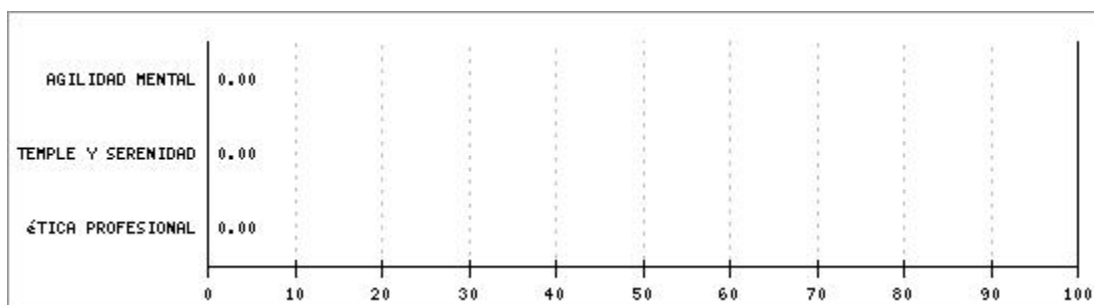
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COGNITIVAS	0.00	6.00
2	EMOCIONALES	0.00	6.00
3	VALORES	0.00	7.00

PUESTO CAJAS - LIZSANDRA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	AGILIDAD MENTAL	0.00	6.00	0.00%
2	TEMPLE Y SERENIDAD	0.00	6.00	0.00%
3	ÉTICA PROFESIONAL	0.00	7.00	0.00%





Interpretación de Competencias



PUESTO CAJAS - LIZSANDRA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

AGILIDAD MENTAL

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

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.

TEMPLE Y SERENIDAD

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

Implica seguir adelante con firmeza y calma en medio de circunstancias adversas.

Nivel poco desarrollado.-

No encuentra explicación ante un problema o dificultad, por lo que evade sus responsabilidades y actúa con nerviosismo. Se resiste a que lo ayuden y no toma conciencia de la necesidad de su cambio. Pierde el control con facilidad.

ÉTICA PROFESIONAL

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

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene que referirse a códigos o expertos para saber cómo actuar, aunque no siempre lo logra porque tiene normas éticas poco convencionales.

