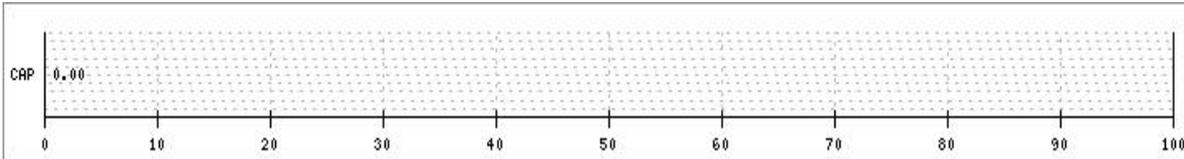


LECTOR DE INVENTARIO - TIENDA JULIACA

| | |
|-----------------------|---------------|
| No. Identificación : | 46893013 |
| Nombres : | KELLY SILVIA |
| Apellidos : | MAMANI MAMANI |
| Dirección : | |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | -- |
| Estado Civil : | -- |
| Área 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.

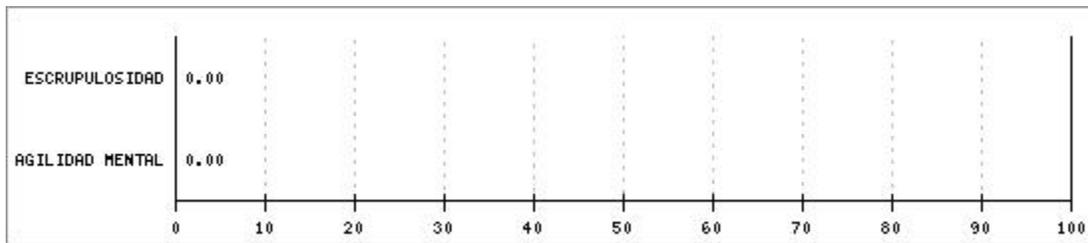
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 0.00 | 7.00 |
| 2 | COGNITIVAS | 0.00 | 7.00 |

LECTOR DE INVENTARIO - TIENDA JULIACA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|-------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ESCRUPULOSIDAD | 0.00 | 7.00 | 0.00% |
| 2 AGILIDAD MENTAL | 0.00 | 7.00 | 0.00% |





Interpretación de Competencias

LECTOR DE INVENTARIO - TIENDA JULIACA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



ESCRUPULOSIDAD

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

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene poca tendencia de realizar y presentar su trabajo cumpliendo los estándares de calidad. Descuida los detalles, con frecuencia es impulsivo y se arriesga aunque eso comprometa la calidad de su trabajo. Le falta organización y disciplina en sus actividades. Casi no se fija en los detalles al momento de realizar una actividad. Le falta organización y disciplina.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 7.00 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.

