

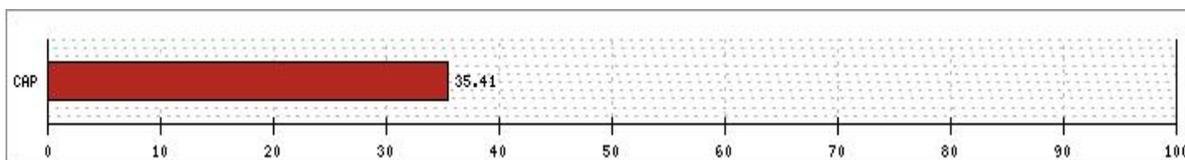
Datos Personales

PROCESO DE SELECCION ASISTENTE JURIDICO

No. Identificación :	0104705603
Nombres :	JOSE
Apellidos :	SIMBAÑA
Dirección :	RICAURTE
Teléfono :	
Celular :	0989183251
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	CIENCIAS POLÍTICAS
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Distribución Psicodinámica

PROCESO DE SELECCION ASISTENTE JURIDICO 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:

- 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 **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.

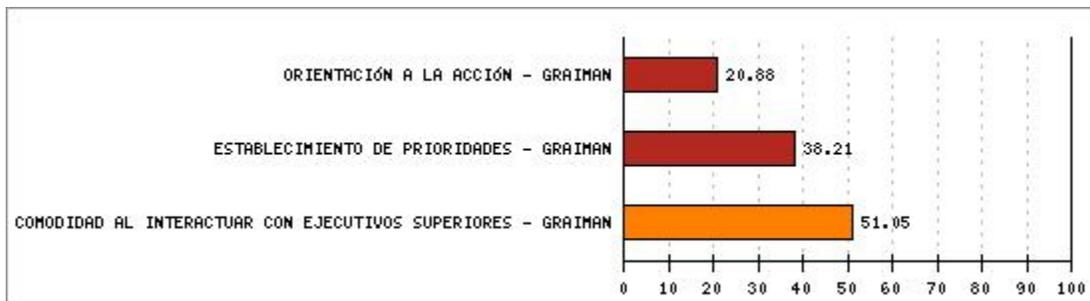
Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.46	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	2.68	7.00
3 RELACIONALES	3.57	7.00

Análisis por Competencia

PROCESO DE SELECCION ASISTENTE JURIDICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN - GRAIMAN	1.46	7.00	20.88%
2 ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES - GRAIMAN	2.68	7.00	38.21%
3 COMODIDAD AL INTERACTUAR CON EJECUTIVOS SUPERIORES - GRAIMAN	3.57	7.00	51.05%



Interpretación de Competencias

PROCESO DE SELECCION ASISTENTE JURIDICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN - GRAIMAN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 1.46 Porcentaje: 20.88%

Nivel poco desarrollado.-

Al evaluado no le gusta trabajar intensamente y en muy pocas ocasiones aprovecha las oportunidades que se presentan mejor que otros. El tomar acción no es relevante para él/ella y en lo posible evita los desafíos.

ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES - GRAIMAN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 2.68 Porcentaje: 38.21%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado en ocasiones elimina los obstáculos y establece prioridades detectando con cierta dificultad los asuntos importantes. A veces ocupa su tiempo y el de los demás en lo que realmente es importante.

COMODIDAD AL INTERACTUAR CON EJECUTIVOS SUPERIORES - GRAIMAN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.57 Porcentaje: 51.05%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado en algunas ocasiones puede relacionarse con sus superiores sin problemas y hacer presentaciones ante ellos sin que ello le produzca tensión o nerviosismo.
Puede algunas veces determinar cómo hacer las cosas al gusto de sus superiores.

