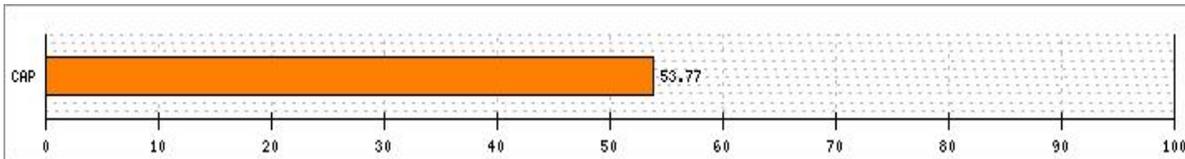


**ASISTENTE LEGAL NOVIEMBRE**

|                       |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| No. Identificación :  | 1803582806                        |
| Nombres :             | PAUL ESTEBAN                      |
| Apellidos :           | BONILLA SEVILLA                   |
| Dirección :           | JORGE WASHINGTON Y DIEZ DE AGOSTO |
| Teléfono :            | 022540971                         |
| Celular :             | 0983239360                        |
| Género :              | MASCULINO                         |
| Estado Civil :        | SOLTERO                           |
| Area de Estudio :     | ABOGACÍA / DERECHO / LEYES        |
| Escolaridad :         | TERCEARIO                         |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-04-12                        |



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.

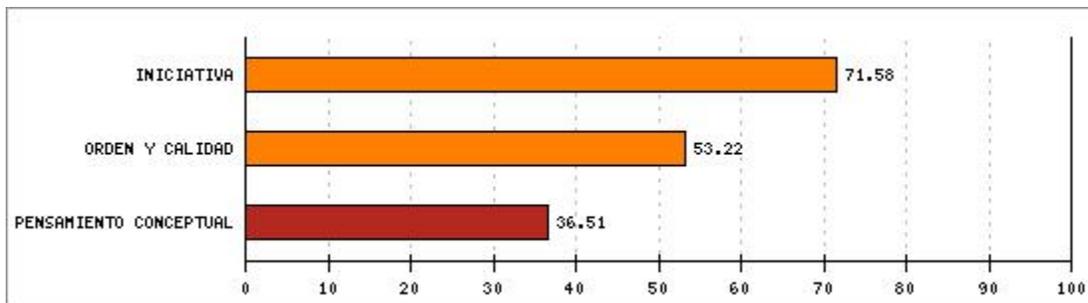
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 5.01           | 7.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 3.73           | 7.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 2.56           | 7.00            |

### ASISTENTE LEGAL NOVIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia              | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 INICIATIVA             | 5.01           | 7.00            | 71.58%         |
| 2 ORDEN Y CALIDAD        | 3.73           | 7.00            | 53.22%         |
| 3 PENSAMIENTO CONCEPTUAL | 2.56           | 7.00            | 36.51%         |



### ASISTENTE LEGAL NOVIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.01 **Porcentaje:** 71.58%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. No muestra temor a las dificultades y plantea soluciones inmediatas. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.73 **Porcentaje:** 53.22%

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 en desarrollo.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

#### PENSAMIENTO CONCEPTUAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.56 **Porcentaje:** 36.51%

Es la capacidad de comprender una situación o problema uniendo sus partes, viendo el problema global, realizando conexiones entre situaciones que no están obviamente relacionadas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de identificar datos relevantes de una situación o problema, organizarlos y relacionarlos. Puede aplicar o modificar conceptos, basándose en experiencias pasadas.

