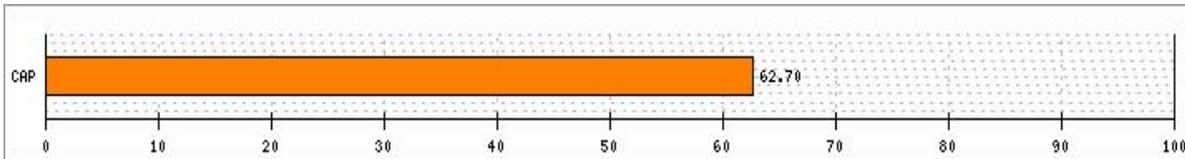


**CE ASISTENTE DE REMUNERACIONES RRHH (NOV. 2015)**

No. Identificación :	43329085
Nombres :	JORGE LUIS
Apellidos :	GIL ASCONA
Dirección :	JR. LAS ENCINAS N.338 LOS JARDINES SAN MARTIN PORRAS
Teléfono :	
Celular :	956273813
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-11-17

### CE ASISTENTE DE REMUNERACIONES RRHH (NOV. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 **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.

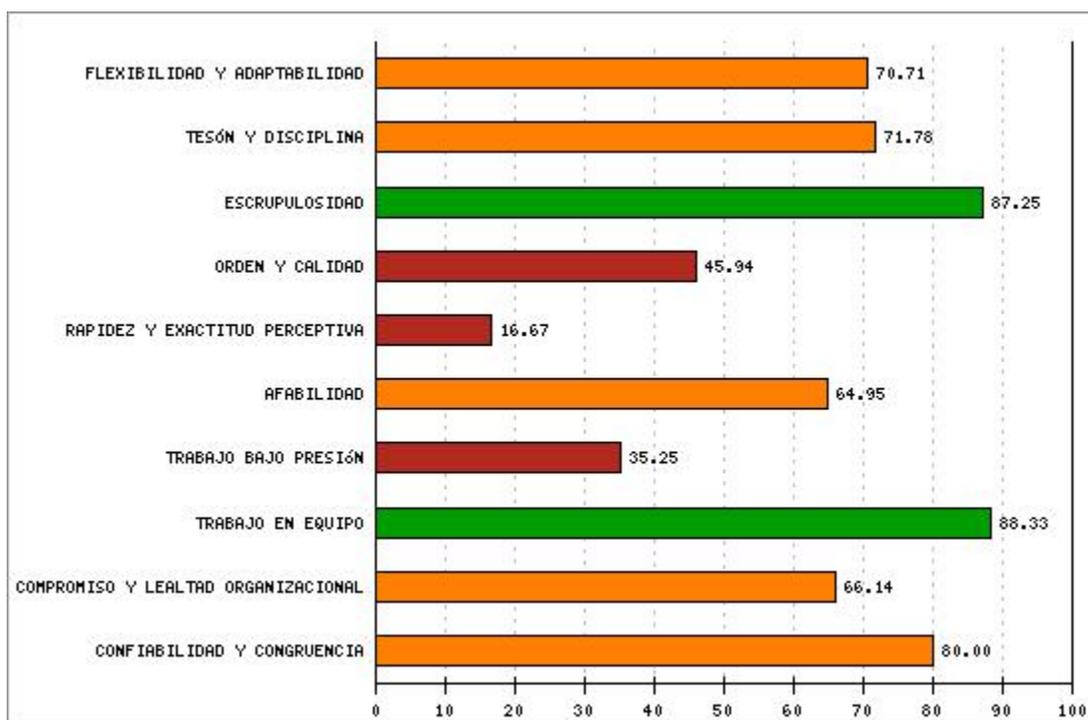
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	4.63	6.50
2 ADMINISTRATIVAS	4.66	7.00
3 COGNITIVAS	1.00	6.00
4 EMOCIONALES	3.68	7.50
5 RELACIONALES	5.30	6.00



### CE ASISTENTE DE REMUNERACIONES RRHH (NOV. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	4.24	6.00	70.71%
2	TESÓN Y DISCIPLINA	5.02	7.00	71.78%
3	ESCRUPULOSIDAD	6.11	7.00	87.25%
4	ORDEN Y CALIDAD	3.22	7.00	45.94%
5	RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	1.00	6.00	16.67%
6	AFABILIDAD	4.55	7.00	64.95%
7	TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.82	8.00	35.25%
8	TRABAJO EN EQUIPO	5.30	6.00	88.33%
9	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.29	8.00	66.14%
10	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	6.40	8.00	80.00%



### CE ASISTENTE DE REMUNERACIONES RRHH (NOV. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.24 **Porcentaje:** 70.71%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado acepta de buen modo las disposiciones de cambio, procura adaptarse y ser flexible, intenta crear herramientas que le apoyen en el cambio.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 71.78%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza. Se refiere a la habilidad de auto-disciplinarse en todas sus acciones previamente planificadas.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.11 **Porcentaje:** 87.25%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado se apegaba al estricto cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas. Invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta el no descuidar el resto de actividades.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.22 **Porcentaje:** 45.94%

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.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 16.67%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no es ágil en sus actividades rutinarias, muestra lentitud en la ejecución de tareas administrativas como: revisión de documentos, archivos, digitalización, etc. Le falta atención a los detalles de su entorno.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 64.95%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene relaciones interpersonales estables, evita herir susceptibilidades, cuida sus comentarios y demuestra educación en el trato.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.82 **Porcentaje:** 35.25%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.30 **Porcentaje:** 88.33%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.29 **Porcentaje:** 66.14%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado es un apoyo permanente para la empresa por sus continuos aportes en todas las áreas. Contagia a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Realiza a cabalidad su trabajo sin escatimar esfuerzo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 80.00%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiende a ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada aspecto de su comportamiento.

---

