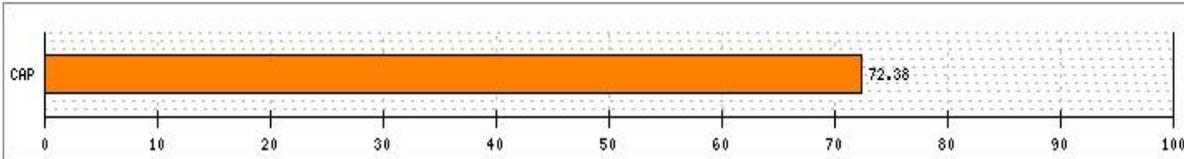


**ASISTENTE DE CUMPLIMIENTO SET 2016**

No. Identificación :	71380817
Nombres :	CESAR PAUL
Apellidos :	ARISMENDIZ GABINO
Dirección :	AA.HH CONSUELO DE VELASCO MZ. D LT. 52 - A
Teléfono :	308397
Celular :	953531878
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1992-10-27



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

El perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos 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 talento humano en la empresa.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

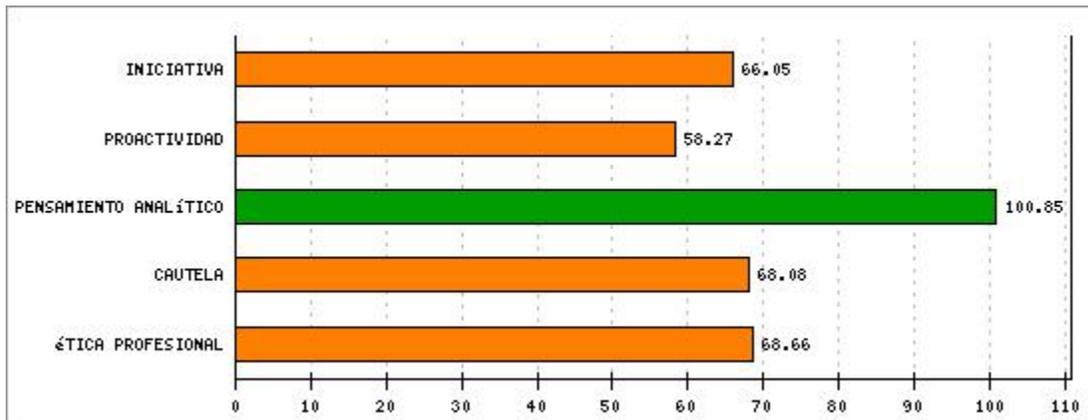
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.35	7.00
2	COGNITIVAS	7.06	7.00
3	EMOCIONALES	4.77	7.00
4	VALORES	5.49	8.00

### ASISTENTE DE CUMPLIMIENTO SET 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	4.62	7.00	66.05%
2 PROACTIVIDAD	4.08	7.00	58.27%
3 PENSAMIENTO ANALÍTICO	7.06	7.00	100.85%
4 CAUTELA	4.77	7.00	68.08%
5 ÉTICA PROFESIONAL	5.49	8.00	68.66%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.62 **Porcentaje:** 66.05%

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 en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.08 **Porcentaje:** 58.27%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.06 **Porcentaje:** 100.85%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos, coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de los mismos, organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

#### CAUTELA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.77 **Porcentaje:** 68.08%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

##### Nivel en desarrollo.-

Evidencia algo de dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Su forma de actuar es natural, pero sin prestar atención a lo que pueda percibir el resto.

#### ÉTICA PROFESIONAL

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.49 **Porcentaje:** 68.66%

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

**Nivel desarrollado.-**

Muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.

---

