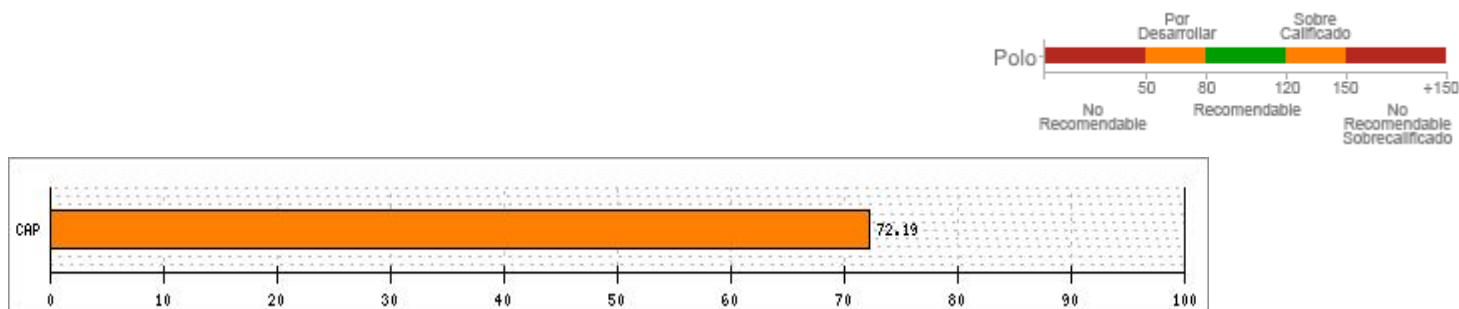


No. Identificación :	41731357
Nombres :	KRISTTOPHER HENRY
Apellidos :	HERNANDEZ MARTHANS
Dirección :	URB. LA MODERNA C.H. M. MANZANILLA BLOCK A-1 DPTO 203
Teléfono :	056212056
Celular :	956926217
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1982-12-26



ES CERCANO A 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 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.

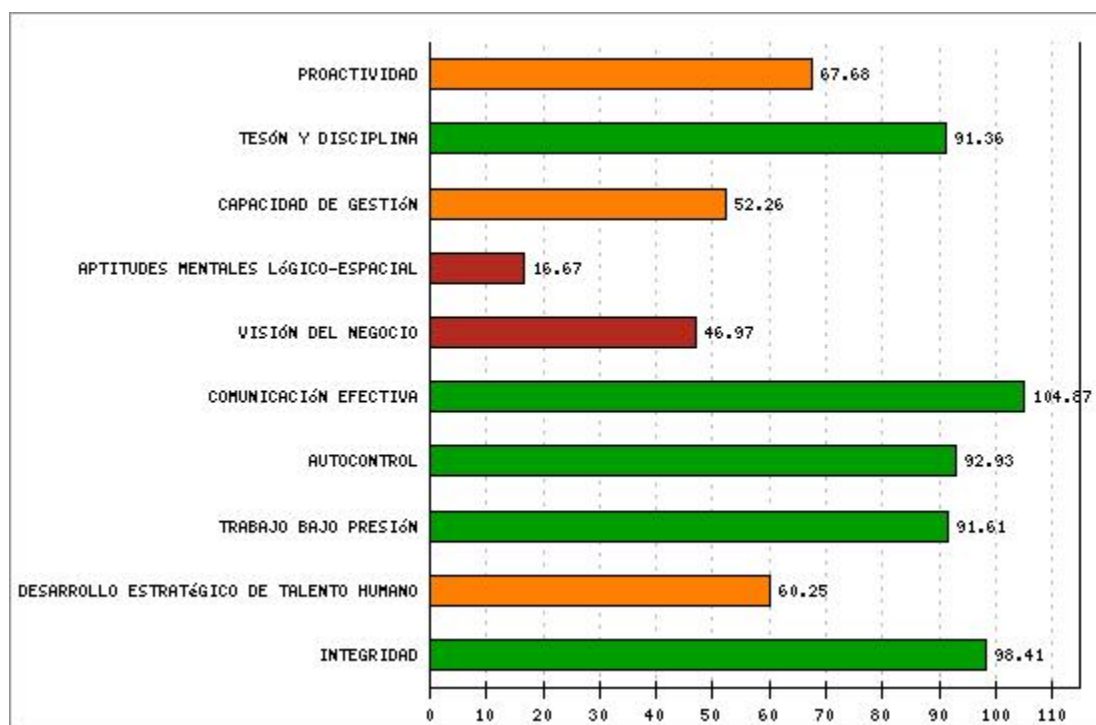
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.90	7.50
2	ADMINISTRATIVAS	4.70	9.00
3	COGNITIVAS	1.00	6.00
4	COMERCIALES	3.76	8.00
5	COMUNICACIONALES	7.34	7.00
6	EMOCIONALES	6.92	7.50

7	LIDERAZGO	4.82	8.00
8	VALORES	8.86	9.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PROACTIVIDAD	5.41	8.00	67.68%
2	TESÓN Y DISCIPLINA	6.40	7.00	91.36%
3	CAPACIDAD DE GESTIÓN	4.70	9.00	52.26%
4	APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL	1.00	6.00	16.67%
5	VISIÓN DEL NEGOCIO	3.76	8.00	46.97%
6	COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.34	7.00	104.87%
7	AUTOCONTROL	7.43	8.00	92.93%
8	TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.41	7.00	91.61%
9	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4.82	8.00	60.25%
10	INTEGRIDAD	8.86	9.00	98.41%



PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.41 **Porcentaje:** 67.68%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

TESÓN Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 91.36%

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.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 52.26%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede diferenciar las competencias de cada colaborador e incluso estaría en la capacidad de establecer funciones a cada uno. Conversaría con su equipo de trabajo de ser necesario.

APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL

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

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca ubicación lógico espacial, le falta habilidad para concebir los objetos en dos o tres dimensiones, no tiene habilidad gráfica-proyectiva

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.76 **Porcentaje:** 46.97%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.34 **Porcentaje:** 104.87%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.43 **Porcentaje:** 92.93%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.41 **Porcentaje:** 91.61%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.82 **Porcentaje:** 60.25%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado está en capacidad de identificar las potencialidades de cada colaborador para armar un equipo eficiente, utiliza las técnicas de evaluación y desarrollo existentes en la empresa, aunque resta importancia al seguimiento.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 8.86 **Porcentaje:** 98.41%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel en su escala de valores y actúa en consecuencia. Demuestra ética profesional y moral en todo momento. Su conducta es intachable y se convierte en un referente de integridad para los demás.
