

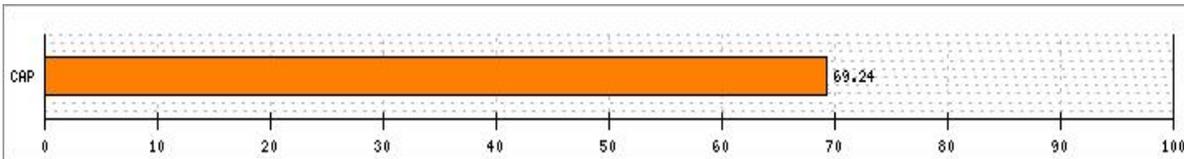


## Datos Personales

### FINANCIAL ADVISOR



No. Identificación :	46327347
Nombres :	SANTIAGO
Apellidos :	MUÑOZ-NAJAR CASTAÑEDA
Dirección :	MALECÓN DE LA RESERVA 1091 DPTO. 401
Teléfono :	2422679
Celular :	999931542
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-05-27



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:

- 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.

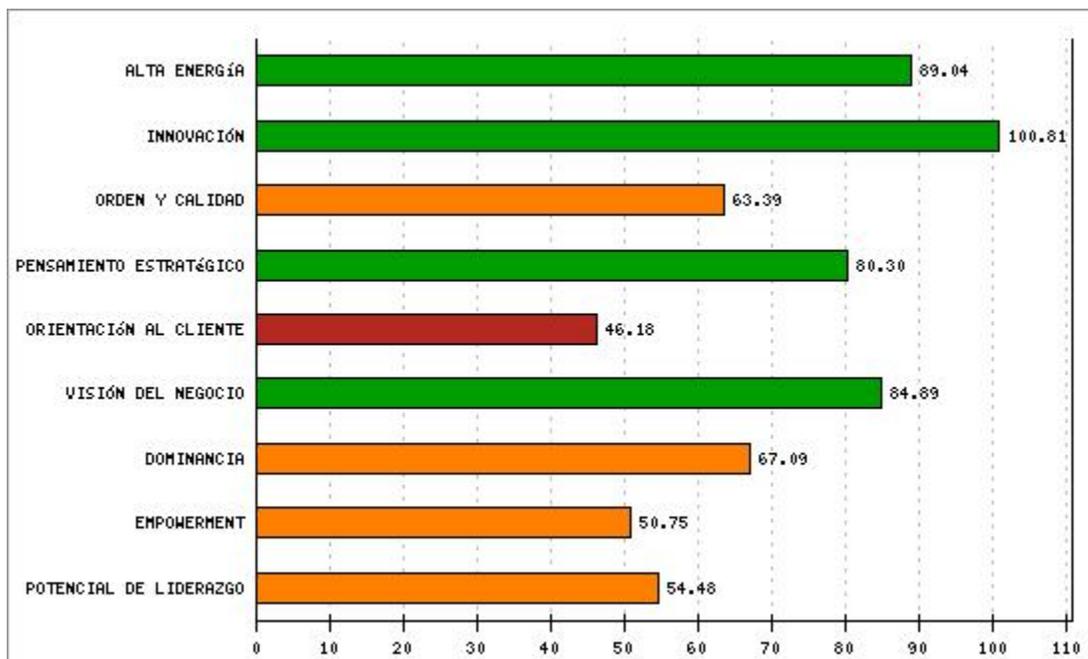
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.59	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.06	8.50
3	COMERCIALES	5.24	8.00
4	LIDERAZGO	5.17	9.00

### FINANCIAL ADVISOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	7.12	8.00	89.04%
2 INNOVACIÓN	8.07	8.00	100.81%
3 ORDEN Y CALIDAD	5.71	9.00	63.39%
4 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	6.42	8.00	80.30%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.69	8.00	46.18%
6 VISIÓN DEL NEGOCIO	6.79	8.00	84.89%
7 DOMINANCIA	6.04	9.00	67.09%
8 EMPOWERMENT	4.57	9.00	50.75%
9 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.90	9.00	54.48%



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.12 **Porcentaje:** 89.04%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel muy desarrollado.-

Muestra emociones positivas, energía y entusiasmo. Es capaz de contagiar su energía a otros. Siente un verdadero compromiso con el mundo externo. Disfruta de estar con más gente y es percibido como enérgico y dinámico. Le gusta mantenerse activo, sobre todo si se presentan oportunidades que le parezcan emocionantes. Cuando está dentro de un grupo, le gusta participar, hablar, llamar la atención y proponer ideas.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.07 **Porcentaje:** 100.81%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene gran capacidad de crear e innovar sobre todo al momento de dar soluciones o presentar propuestas nuevas. Su originalidad sorprende a nivel interno y externo de la organización siendo utilizada en proyectos de gran valor agregado.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.71 **Porcentaje:** 63.39%

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 desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.42 **Porcentaje:** 80.30%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

##### Nivel desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.69 **Porcentaje:** 46.18%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

## VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.79 **Porcentaje:** 84.89%

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

**Nivel desarrollado.-**

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

## DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.04 **Porcentaje:** 67.09%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

**Nivel desarrollado.-**

Tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es imponente, ya que busca adaptar los argumentos para conseguir lo que quiere, aunque no siempre lo consigue. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 50.75%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar de manera regular los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores (no toma mucho en cuenta las habilidades y conocimientos de cada uno). Tiene dudas a la hora de delegar trabajos o lo hace sin un análisis previo.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.90 **Porcentaje:** 54.48%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

---

