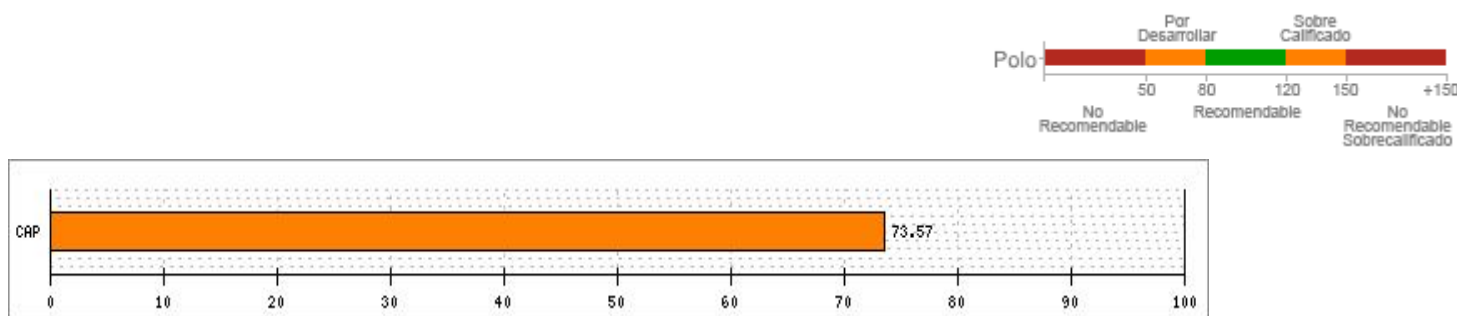


No. Identificación :	40695701
Nombres :	DARWIN FELIX
Apellidos :	MEZA MENDEZ
Dirección :	CALLE NUEVA YORK 231 - 235 URB. SAN NICOLAS
Teléfono :	295123
Celular :	948177773
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-01-25



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.

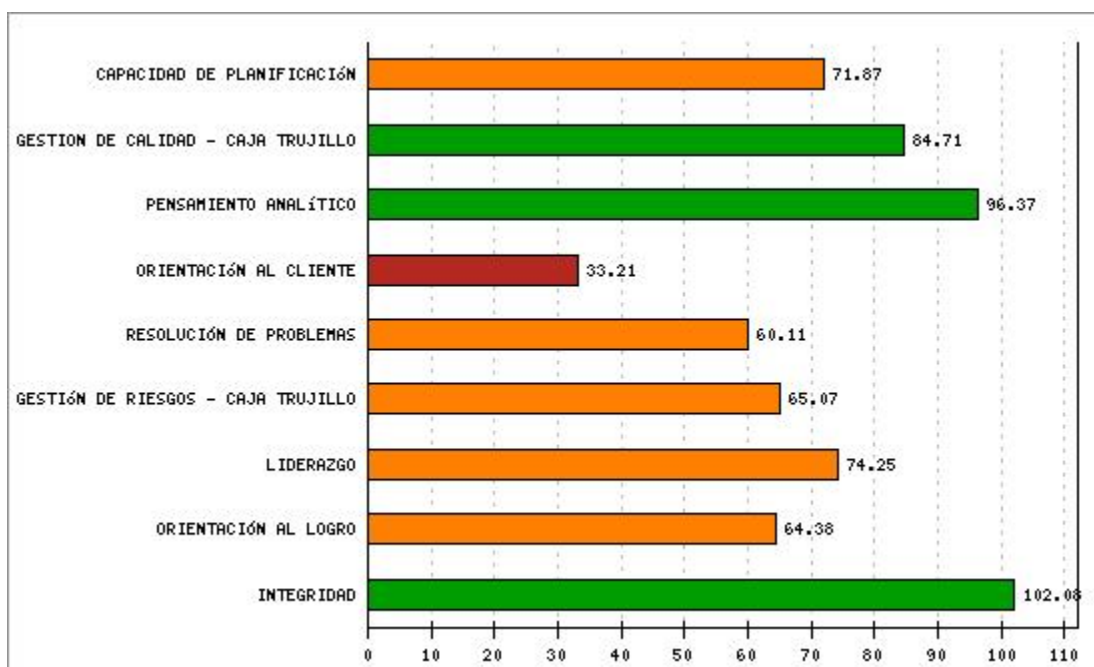
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	ADMINISTRATIVAS	6.26	8.00
2	COGNITIVAS	7.71	8.00
3	COMERCIALES	3.73	8.00
4	LIDERAZGO	5.43	8.00
5	VALORES	8.17	8.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.75	8.00	71.87%
2	GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	6.78	8.00	84.71%
3	PENSAMIENTO ANALÍTICO	7.71	8.00	96.37%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.66	8.00	33.21%
5	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.81	8.00	60.11%
6	GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	5.21	8.00	65.07%
7	LIDERAZGO	5.94	8.00	74.25%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.15	8.00	64.38%
9	INTEGRIDAD	8.17	8.00	102.08%



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.75 **Porcentaje:** 71.87%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.78 **Porcentaje:** 84.71%

Nivel B: Controla y monitorea la gestión y/o procesos organizacionales con relación a los modelos de calidad establecidos. Propone mejoras a los productos y servicios que oferta la institución considerando las necesidades de los clientes y el uso de recursos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.71 **Porcentaje:** 96.37%

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.

Nivel muy desarrollado.-

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

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.66 **Porcentaje:** 33.21%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 60.11%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 65.07%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 74.25%

NIVEL POCO DESARROLLADO

El Perfil de alto Potencial (HiPo) es la determinación o pronóstico de las posibilidades de desarrollo de una persona para estimar qué tipo de puestos puede llegar a alcanzar en una organización y consecuentemente encaminarle en su trayectoria profesional. Supone un proceso determinante en la estrategia de la empresa, al establecer con criterios objetivos, qué personas pueden ser competentes para ocupar los puestos/roles de impacto en la organización.

En base a esto la persona evaluada se encuentra en **el nivel bajo** en cuanto a las posibilidades de desarrollo de su potencial en el siguiente eje:

El eje tiene que ver con el **POTENCIAL DE LIDERAZGO** ya que es una persona que cuenta con poca capacidad para adaptarse a tener un buen desempeño en una cultura organizacional particular de ahí nace su falta de compromiso organizacional y de interés por tener conciencia organizacional. Seguramente cuenta con poca habilidad para construir relaciones óptimas, incapaz de resolver conflictos entre áreas o personas, habitualmente demuestra su poca capacidad de persuasión e impacto personal, basados probablemente en su bajo nivel de integridad. Cuenta también con una inapropiada capacidad de servicio al cliente, tanto interno como externo, con escaso dominio de sí mismo para tener alto nivel de tolerancia al trabajo bajo presión. No tiene claros los objetivos que debe alcanzar, cuenta con poca habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, muestra un bajo nivel de preparación en su área, inusualmente está en búsqueda de información, más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto; no tiene tendencia a la investigación, pocas veces aplica las herramientas formales e informales para recaudar la misma e no suele investigar antes de realizar una tarea, está conforme hasta obtener evaluación precisa e indispensable para elaborar de mejor forma sus actividades, no se interesa sobre temas de actualidad que podrían ser útiles a la empresa u organización, ni está atento a recibir cursos de actualización y le molesta recibir feedback como parte de su crecimiento. Además da soluciones poco creativas sin mayor reflexión; incluye un poca disposición a cambiar de enfoque o de la manera de concebir la realidad, sin buscar una mejor forma de hacer las cosas. Tiene un pensamiento convencional sobre todo porque le cuesta interpretar y procesar lo intangible. No está atento a las tendencias del mercado para cubrir las necesidades del cliente sin crear soluciones o alternativas atractivas y prácticas. Habitualmente es poco original y proactivo y no está abierto a discernir y observar de manera diferenciada, demuestra poca empatía hacia la gente y hacia las ideas divergentes, de modo que no es capaz de percibir los sentimientos de nuestros semejantes tampoco intenta captar la forma en que se mira desde su perspectiva para reacomodar ideas, conceptos, gente o cosas, para trasponer las funciones de los objetos y utilizarlas de maneras nuevas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.15 **Porcentaje:** 64.38%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel desarrollado.-

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.17 **Porcentaje:** 102.08%

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.
