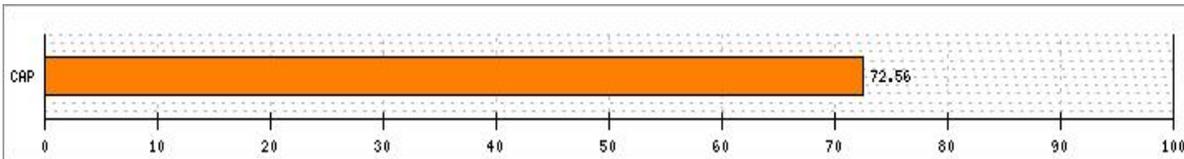


No. Identificación :	21462923
Nombres :	NELSON NICOLAS
Apellidos :	BOZA SOLIS
Dirección :	URBANIZACION VALLE HERMOSO H - 4
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1968-09-10



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	5.28	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.70	8.33
3	COGNITIVAS	8.59	8.00
4	COMERCIALES	4.36	7.00
5	COMUNICACIONALES	4.70	7.00
6	EMOCIONALES	4.19	7.00

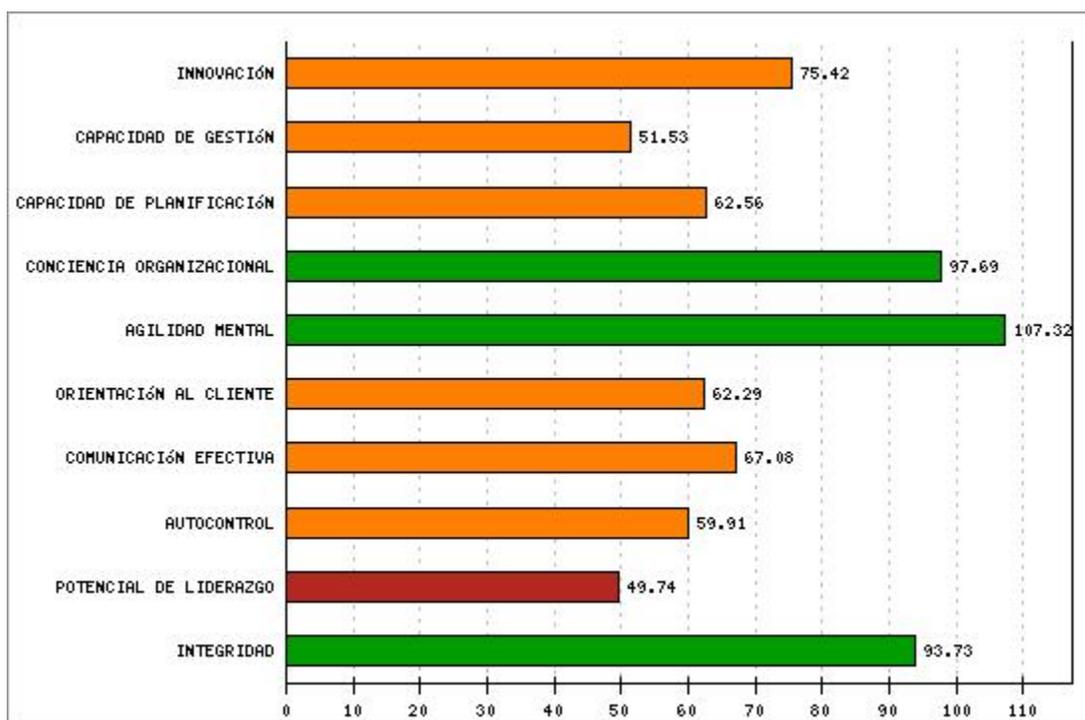
---

7 LIDERAZGO	3.98	8.00
8 VALORES	7.50	8.00

---

### JEFE DE OPERACIONES - NOVIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	5.28	7.00	75.42%
2 CAPACIDAD DE GESTIÓN	4.64	9.00	51.53%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.63	9.00	62.56%
4 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	6.84	7.00	97.69%
5 AGILIDAD MENTAL	8.59	8.00	107.32%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.36	7.00	62.29%
7 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.70	7.00	67.08%
8 AUTOCONTROL	4.19	7.00	59.91%
9 POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.98	8.00	49.74%
10 INTEGRIDAD	7.50	8.00	93.73%



### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.28 **Porcentaje:** 75.42%

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

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para cambiar, modificar o mejorar las cosas, incluso partiendo de situaciones no planificadas o pensadas con anterioridad. También se refiere a proponer nuevas soluciones, diferentes y originales, ante problemas o situaciones conflictivas. Este tipo de cambios pueden ser propuestos o requeridos tanto por la organización, por los clientes o por el propio puesto.

### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.64 **Porcentaje:** 51.53%

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.

### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.63 **Porcentaje:** 62.56%

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.

### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.84 **Porcentaje:** 97.69%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc. Ello implica una capacidad de identificar tanto a las personas que toman las decisiones como a aquellas que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa que es capaz de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización.

### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.59 **Porcentaje:** 107.32%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un nivel muy desarrollado de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 62.29%

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.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 67.08%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.19 **Porcentaje:** 59.91%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de controlar sus emociones, aunque en ocasiones se vea tentado a actuar por impulso. Reflexiona antes de actuar. Prefiere mantener la calma y evitar problemas.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.98 **Porcentaje:** 49.74%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

## INTEGRIDAD

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.50 **Porcentaje:** 93.73%

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.

---

