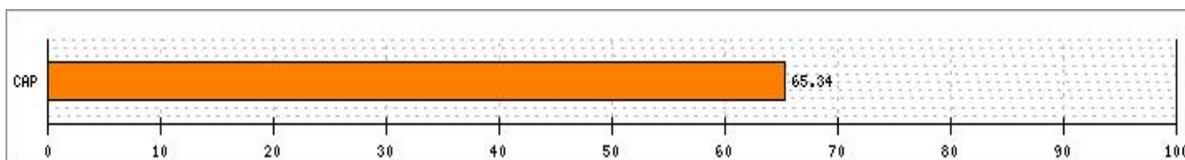


|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 453314                   |
| Nombres :             | JOSE CARLOS              |
| Apellidos :           | CALDERON MORAYS          |
| Dirección :           | CAHUIDE 309              |
| Teléfono :            | 453314                   |
| Celular :             | 959887104                |
| Género :              | MASCULINO                |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | POSTGRADO                |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-07-07               |



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.

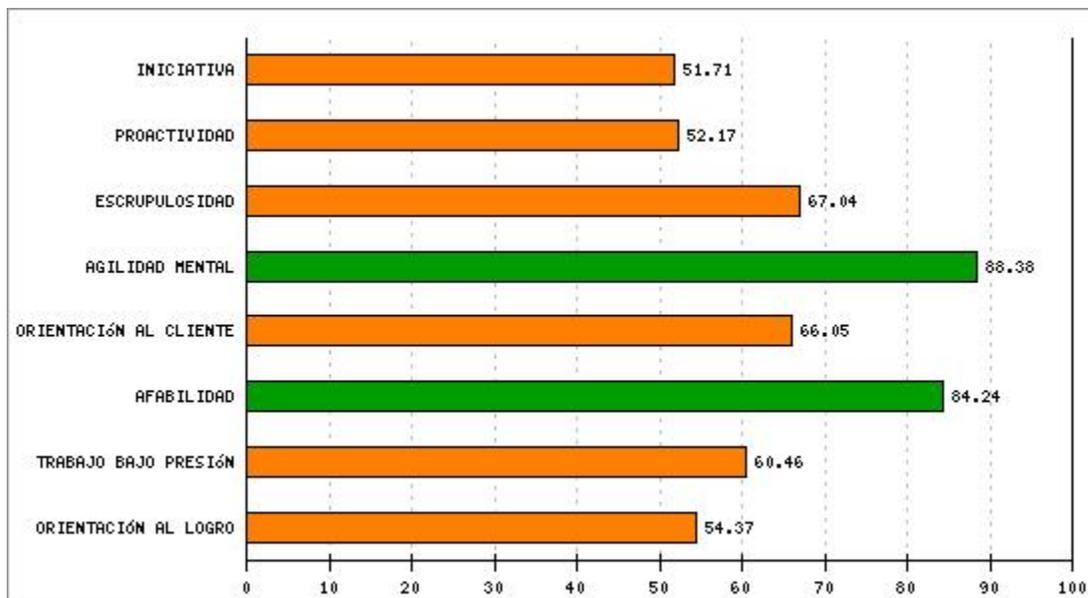
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 3.89           | 7.50            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.69           | 7.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 7.07           | 8.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 4.62           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES     | 5.49           | 7.50            |



### RP VOLANTE - ENERO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia              | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 INICIATIVA             | 4.14           | 8.00            | 51.71%         |
| 2 PROACTIVIDAD           | 3.65           | 7.00            | 52.17%         |
| 3 ESCRUPULOSIDAD         | 4.69           | 7.00            | 67.04%         |
| 4 AGILIDAD MENTAL        | 7.07           | 8.00            | 88.38%         |
| 5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 4.62           | 7.00            | 66.05%         |
| 6 AFABILIDAD             | 6.74           | 8.00            | 84.24%         |
| 7 TRABAJO BAJO PRESIÓN   | 4.23           | 7.00            | 60.46%         |
| 8 ORIENTACIÓN AL LOGRO   | 3.81           | 7.00            | 54.37%         |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.14 **Porcentaje:** 51.71%

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.-

El evaluado tiene clara la situación de su empresa y es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias. Analiza la situación y ve la forma de resolverla.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.65 **Porcentaje:** 52.17%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.69 **Porcentaje:** 67.04%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene tendencia a realizar y presentar su trabajo sin mucho detalle y sin mucho apego a las normas, organización y disciplina. En su trabajo se le podrían pasar por alto algunos detalles.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.07 **Porcentaje:** 88.38%

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:** 4.62 **Porcentaje:** 66.05%

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.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.74 **Porcentaje:** 84.24%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. La afabilidad puede asociarse a la amabilidad, la cortesía y la cordialidad.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.23 **Porcentaje:** 60.46%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.81 **Porcentaje:** 54.37%

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

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

---

