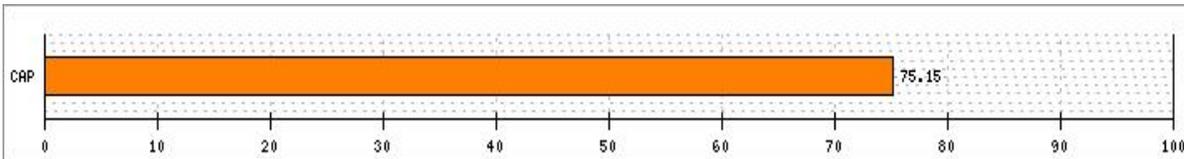


No. Identificación :	1712307139
Nombres :	FRANKLIN GEOVANNY
Apellidos :	NARANJO LOPEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	ABOGACÍA / DERECHO / LEYES
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1973-03-13

### FNARANJO STO. DOMINGO COBRADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

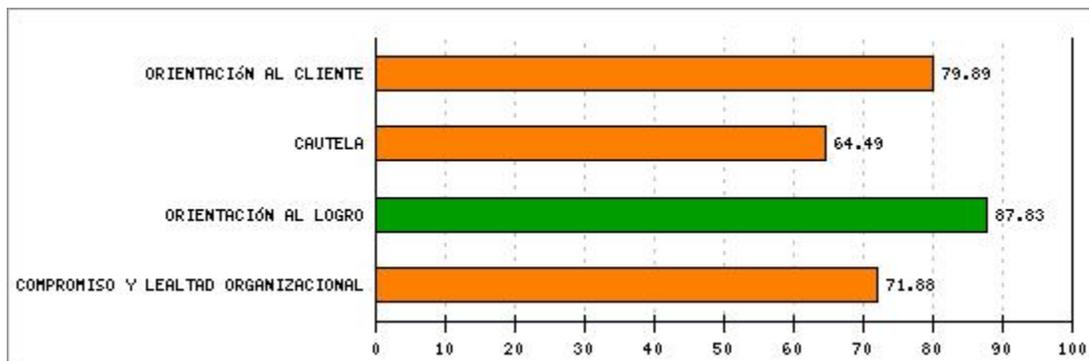
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 COMERCIALES	5.59	7.00
2 EMOCIONALES	5.16	8.00
3 LIDERAZGO	5.27	6.00
4 VALORES	5.03	7.00

### FNARANJO STO. DOMINGO COBRADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.59	7.00	79.89%
2 CAUTELA	5.16	8.00	64.49%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.27	6.00	87.83%
4 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.03	7.00	71.88%





Interpretación de Competencias  
FNARANJO STO. DOMINGO COBRADOR  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.59 **Porcentaje:** 79.89%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### CAUTELA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.16 **Porcentaje:** 64.49%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

##### Nivel desarrollado.-

Sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Procura actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo, aunque pocas veces puede cometer imprudencias. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.27 **Porcentaje:** 87.83%

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.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.03 **Porcentaje:** 71.88%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

##### Nivel desarrollado.-

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

