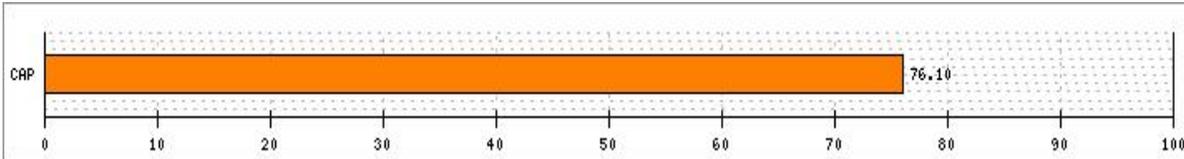


**ANALISTA DE CREDITO INMOBILIARIO DELIA**

No. Identificación :	43028805
Nombres :	KARLA ANDREA
Apellidos :	CARLO ANGULO
Dirección :	FRANCISCO SEGUIN 176
Teléfono :	
Celular :	976902365
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-04-29



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:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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	5.66	7.67
2	ADMINISTRATIVAS	6.30	7.50
3	COGNITIVAS	8.23	7.50
4	COMERCIALES	3.88	7.50
5	COMUNICACIONALES	5.54	8.00
6	EMOCIONALES	5.75	8.00

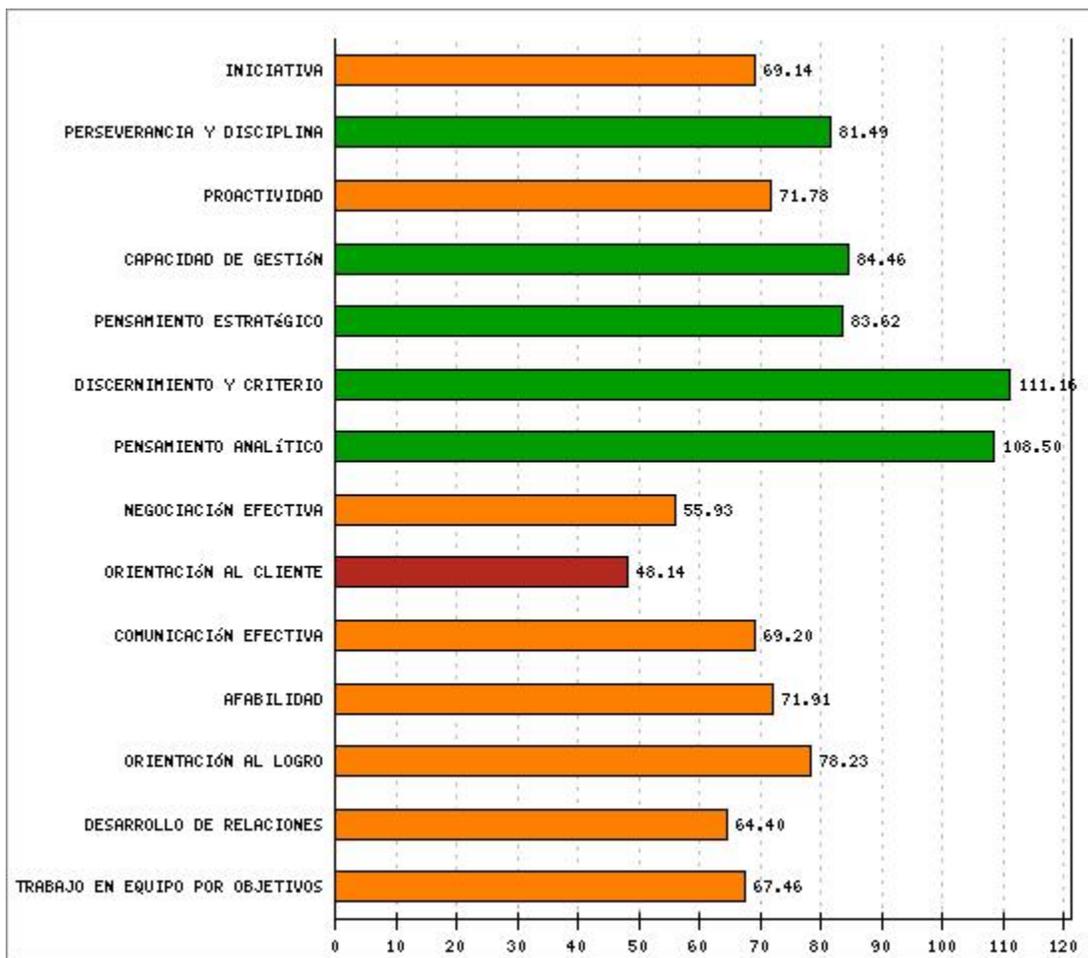
---

7 LIDERAZGO	5.48	7.00
8 RELACIONALES	5.27	8.00

---

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	5.53	8.00	69.14%
2	PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	5.70	7.00	81.49%
3	PROACTIVIDAD	5.74	8.00	71.78%
4	CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.91	7.00	84.46%
5	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	6.69	8.00	83.62%
6	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	7.78	7.00	111.16%
7	PENSAMIENTO ANALÍTICO	8.68	8.00	108.50%
8	NEGOCIACIÓN EFECTIVA	3.92	7.00	55.93%
9	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.85	8.00	48.14%
10	COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.54	8.00	69.20%
11	AFABILIDAD	5.75	8.00	71.91%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.48	7.00	78.23%
13	DESARROLLO DE RELACIONES	5.15	8.00	64.40%
14	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	5.40	8.00	67.46%





#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.53 **Porcentaje:** 69.14%

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 desarrollado.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.70 **Porcentaje:** 81.49%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel desarrollado.-

No muestra temor frente a los retos importantes, sabe manejar situaciones con paciencia y constancia. No se da por vencido con facilidad, aunque a veces es tentado a no ser tan disciplinado.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.74 **Porcentaje:** 71.78%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.91 **Porcentaje:** 84.46%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel desarrollado.-

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulte. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.69 **Porcentaje:** 83.62%

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.

## DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.78 **Porcentaje:** 111.16%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial, y escoger la alternativa más adecuada.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene gran capacidad de discernir los beneficios que una situación o propuesta le ofrece a la empresa, muestra altos niveles de compromiso con la organización y se precia de conocer bien tanto a clientes internos como externos al momento de tomar una decisión.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.68 **Porcentaje:** 108.50%

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. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

**Nivel muy desarrollado.-**

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

## NEGOCIACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.92 **Porcentaje:** 55.93%

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

**Nivel en desarrollo**

Al evaluado en algo se le dificulta defender los intereses de la organización. Si bien, procura que el cierre de la negociación salga a su favor no siempre cumple su cometido. Le hace falta preocuparse en adquirir conocimientos para ponerlos en práctica cuando sea momento de cerrar un negocio.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.85 **Porcentaje:** 48.14%

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.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.54 **Porcentaje:** 69.20%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.75 **Porcentaje:** 71.91%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. Suele ser cortés y cordial. Excepcionalmente, puede mostrarse poco amable.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.48 **Porcentaje:** 78.23%

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.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.15 **Porcentaje:** 64.40%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas confianza. Por momentos, el evaluado podría tener dificultad en construir relaciones con personas con diferentes intereses.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 67.46%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

**Nivel desarrollado.-**

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

---

