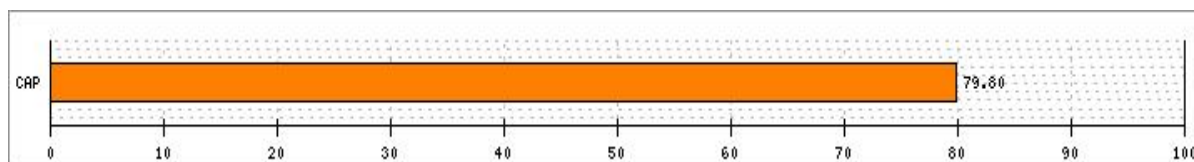


No. Identificación :	45326532
Nombres :	RICARDO
Apellidos :	ACOSTA HORNA
Dirección :	REFORMA 145 URB EL CORTIJO
Teléfono :	267582
Celular :	969382265
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	SISTEMAS
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1988-06-25



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.

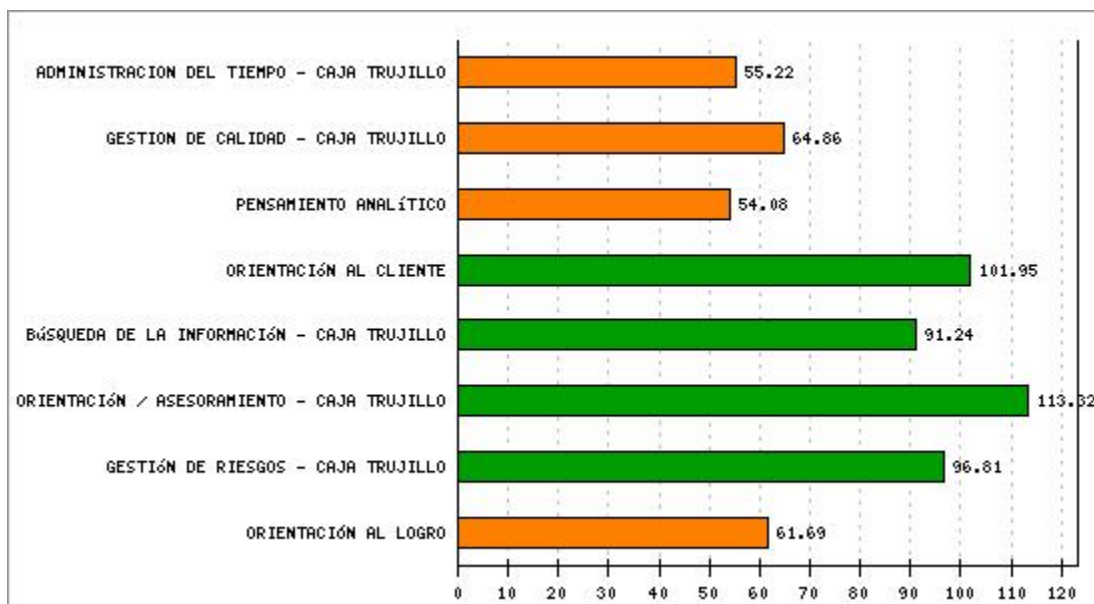
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	ACTITUDINALES	4.42	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.54	7.00
3	COGNITIVAS	4.33	8.00
4	COMERCIALES	8.16	8.00
5	COMUNICACIONALES	8.18	8.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO	4.42	8.00	55.22%
2	GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	4.54	7.00	64.86%
3	PENSAMIENTO ANALÍTICO	4.33	8.00	54.08%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	8.16	8.00	101.95%
5	BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO	7.30	8.00	91.24%
6	ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO	9.07	8.00	113.32%
7	GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	7.74	8.00	96.81%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.32	7.00	61.69%



ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.42 Porcentaje: 55.22%**

Nivel B: Controla que las actividades de su equipo se realicen dentro de los tiempos establecidos.

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.54 Porcentaje: 64.86%**

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: 4.33 Porcentaje: 54.08%**

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 8.16 Porcentaje: 101.95%**

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 7.30 Porcentaje: 91.24%**

Nivel A: Implementa sistemas o prácticas que permiten recopilar información más allá de lo evidente.

ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 9.07 Porcentaje: 113.32%**

Nivel A: Expone detalladamente las ventajas de aplicación de sus criterios e ideas para dar solución a situaciones complejas, sus criterios y sugerencias son fácilmente aceptados y realizados por los asesorados.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.74 **Porcentaje:** 96.81%

Nivel A: Define directrices, políticas, modelos y acciones para la identificación, medición, control y mitigación de riesgos a los que la institución está expuesta, considerando las características propias del negocio y los objetivos y metas establecidas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.32 **Porcentaje:** 61.69%

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.
