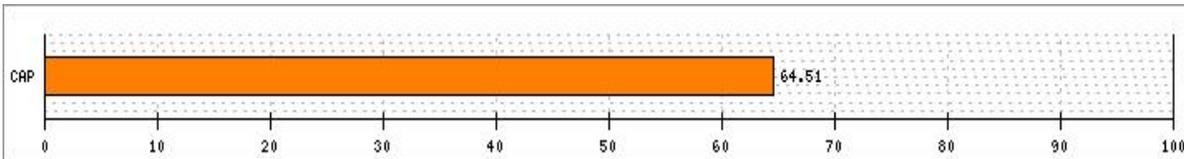


EJECUTIVO DE COBRANZA- MARZO 2017

No. Identificación :	46382191
Nombres :	AMERSON
Apellidos :	MENDOZA MORALES
Dirección :	JIRON JOSE SANTOS ATAHUALPA 535, LOS OLIVOS
Teléfono :	
Celular :	931566423
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ABOGACÍA / DERECHO / LEYES
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1990-03-23



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 puede **estar por desarrollar** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el 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.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios 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 recursos humanos en la empresa.

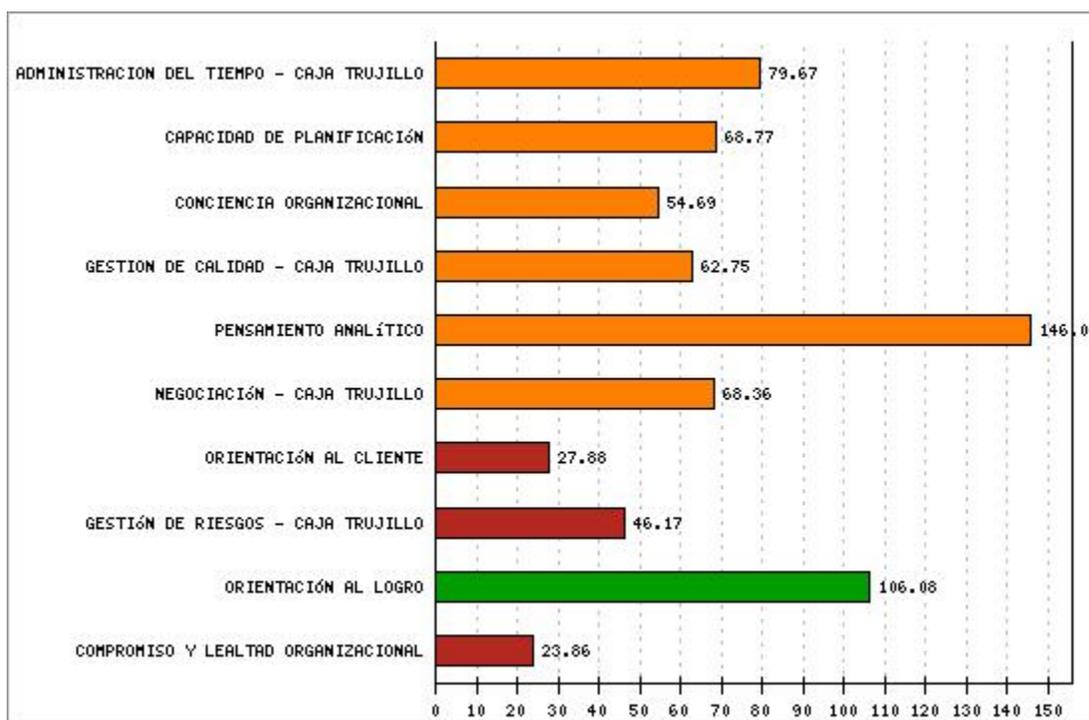
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.78	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.97	8.00
3	COGNITIVAS	7.30	5.00
4	COMERCIALES	3.99	8.50
5	LIDERAZGO	4.50	6.50

EJECUTIVO DE COBRANZA- MARZO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO	4.78	6.00	79.67%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.50	8.00	68.77%
3 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	4.38	8.00	54.69%
4 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	5.02	8.00	62.75%
5 PENSAMIENTO ANALÍTICO	7.30	5.00	146.04%
6 NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO	5.47	8.00	68.36%
7 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.51	9.00	27.88%
8 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	3.69	8.00	46.17%
9 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.30	5.00	106.08%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.91	8.00	23.86%



ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.78 Porcentaje: 79.67%

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

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 5.50 Porcentaje: 68.77%

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.

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 así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.38 Porcentaje: 54.69%

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 en desarrollo.-

Tiene cierta dificultad para identificar figuras claves en las relaciones empresariales y para relacionar las prácticas informales de la organización con su cultura. Solo si es necesario, podría tener interés en comprender más a fondo las relaciones de poder de su organización

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 5.02 Porcentaje: 62.75%

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: 5.00 Valor Obtenido: 7.30 Porcentaje: 146.04%

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 - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 5.47 Porcentaje: 68.36%

Nivel B: Persuade a las partes involucradas de los beneficios de llegar a acuerdos a través de la aplicación de estrategias definidas.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 2.51 **Porcentaje:** 27.88% --

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.69 **Porcentaje:** 46.17%

Nivel C: Identifica los posibles riesgos relacionados a una determinada operación o actividad, conforme a los modelos y procedimientos establecidos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.30 **Porcentaje:** 106.08%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.91 **Porcentaje:** 23.86%

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

Nivel poco desarrollado.-

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.
