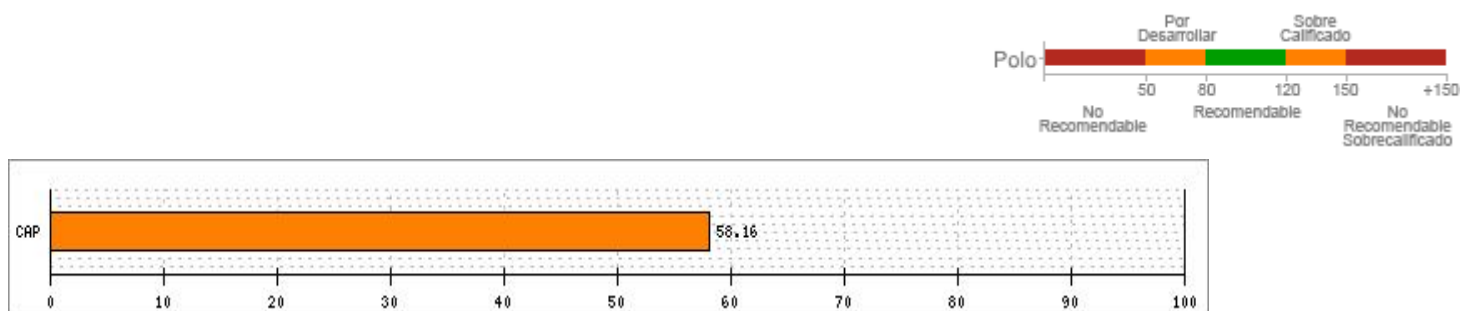


|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 73485316                   |
| Nombres :             | JULIAN ZACARIAS            |
| Apellidos :           | HUERTA GARCIA              |
| Dirección :           | AV.CIRCUNVALACION ALTA S/N |
| Teléfono :            |                            |
| Celular :             | 948200203                  |
| Género :              | MASCULINO                  |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Área de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA   |
| Escolaridad :         | TECNICO                    |
| Fecha de Nacimiento : | 1997-03-23                 |



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:

- 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 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.

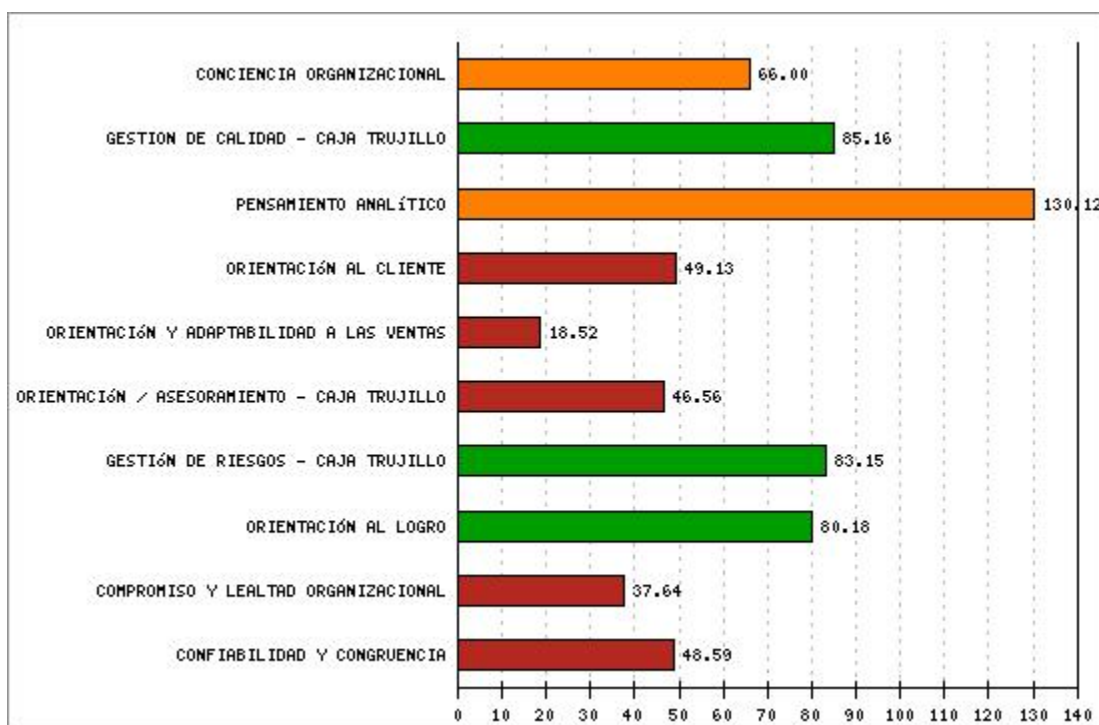
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 4.77           | 6.50            |
| 2 | COGNITIVAS       | 6.51           | 5.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 2.52           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 3.72           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 4.08           | 5.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 6 VALORES | 3.45 | 8.00 |
|-----------|------|------|

## GESTOR DE SERVICIOS -ZS - MARZO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|---------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | CONCIENCIA ORGANIZACIONAL                   | 5.28           | 8.00            | 66.00%         |
| 2  | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO          | 4.26           | 5.00            | 85.16%         |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                       | 6.51           | 5.00            | 130.12%        |
| 4  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                      | 3.93           | 8.00            | 49.13%         |
| 5  | ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS    | 1.11           | 6.00            | 18.52%         |
| 6  | ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO | 3.72           | 8.00            | 46.56%         |
| 7  | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO          | 4.16           | 5.00            | 83.15%         |
| 8  | ORIENTACIÓN AL LOGRO                        | 4.01           | 5.00            | 80.18%         |
| 9  | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL         | 3.01           | 8.00            | 37.64%         |
| 10 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA                 | 3.89           | 8.00            | 48.59%         |



#### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.28 **Porcentaje:** 66.00%

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 desarrollado.-**

Tiene a evidenciar el conocimiento que tiene de la organización para la que trabaja, es capaz de describir roles y funciones de cada colaborador y saber tratar con los más influyentes cuando lo requiera

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.26 **Porcentaje:** 85.16%

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:** 6.51 **Porcentaje:** 130.12%

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 desarrollado.-**

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.93 **Porcentaje:** 49.13%

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.

#### ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.11 **Porcentaje:** 18.52%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

#### **ORIENTADO AL SERVICIO**

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

#### **ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO - CAJA TRUJILLO**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.72 **Porcentaje:** 46.56% --

#### **GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO**

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.16 **Porcentaje:** 83.15%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

#### **ORIENTACIÓN AL LOGRO**

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.01 **Porcentaje:** 80.18%

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.

#### **COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.01 **Porcentaje:** 37.64%

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

##### **Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

#### **CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.89 **Porcentaje:** 48.59%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

##### **Nivel en desarrollo.-**

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo

---

