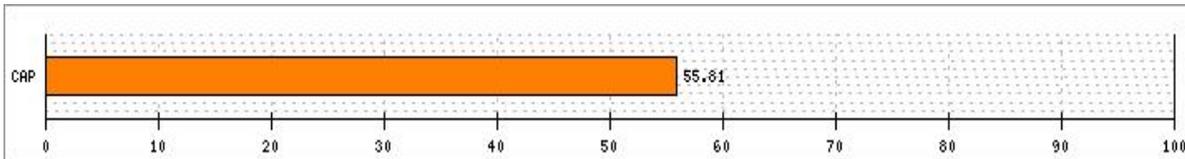


|                       |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| No. Identificación :  | 44616782                       |
| Nombres :             | AMIDEY RICHARD                 |
| Apellidos :           | LEON TTITO                     |
| Dirección :           | ALAMEDA PACHECO ZEGARRA N° 169 |
| Teléfono :            | 971486101                      |
| Celular :             | 959191252                      |
| Género :              | MASCULINO                      |
| Estado Civil :        | CASADO                         |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA       |
| Escolaridad :         | ESTUDIANTE UNIVERSITARIO       |
| Fecha de Nacimiento : | 1987-09-25                     |



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 | ACTITUDINALES    | 4.32           | 7.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 3.20           | 6.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 2.96           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 4.11           | 6.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 3.69           | 6.50            |

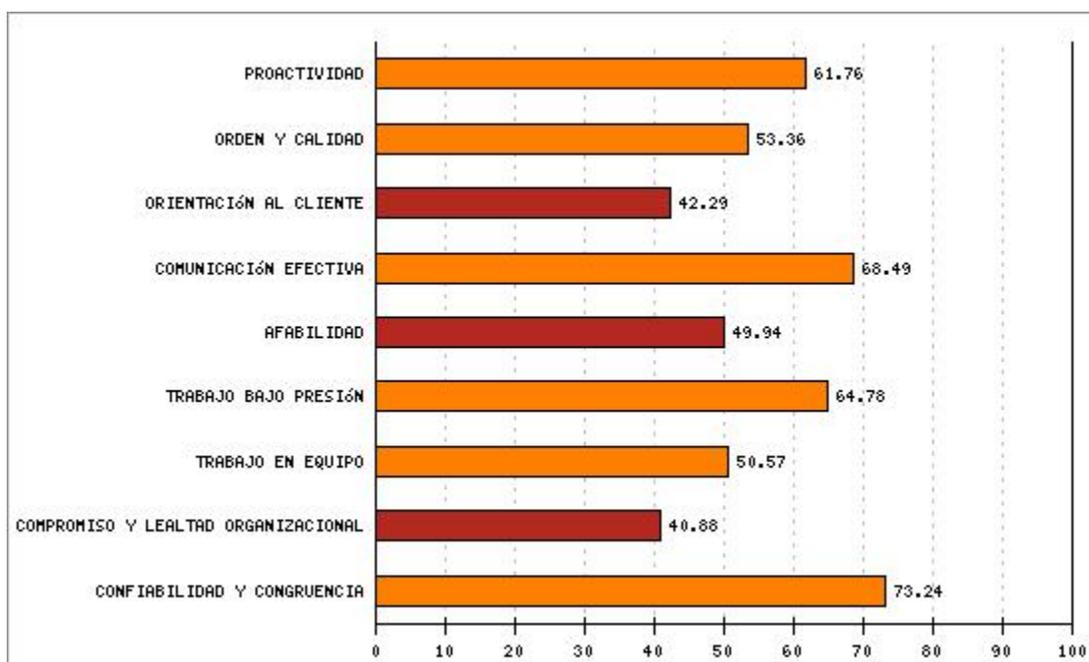
---

|                |      |      |
|----------------|------|------|
| 6 RELACIONALES | 3.54 | 7.00 |
| 7 VALORES      | 3.99 | 7.00 |

---

### EVALUACION PLATAFORMA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                           | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PROACTIVIDAD                        | 4.32           | 7.00            | 61.76%         |
| 2 ORDEN Y CALIDAD                     | 3.20           | 6.00            | 53.36%         |
| 3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 2.96           | 7.00            | 42.29%         |
| 4 COMUNICACIÓN EFECTIVA               | 4.11           | 6.00            | 68.49%         |
| 5 AFABILIDAD                          | 3.50           | 7.00            | 49.94%         |
| 6 TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 3.89           | 6.00            | 64.78%         |
| 7 TRABAJO EN EQUIPO                   | 3.54           | 7.00            | 50.57%         |
| 8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 2.86           | 7.00            | 40.88%         |
| 9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA         | 5.13           | 7.00            | 73.24%         |



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.32 **Porcentaje:** 61.76%

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 en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.20 **Porcentaje:** 53.36%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.96 **Porcentaje:** 42.29%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.11 **Porcentaje:** 68.49%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

#### AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.50 **Porcentaje:** 49.94%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Intenta mantener relaciones interpersonales estables, evitar herir susceptibilidades y cuidar sus comentarios. Sin embargo, no siempre puede hacerlo y a veces es percibido como poco social.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.89 **Porcentaje:** 64.78%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

### Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.54 **Porcentaje:** 50.57%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

### Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.86 **Porcentaje:** 40.88%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.13 **Porcentaje:** 73.24%

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

### Nivel desarrollado.-

Procura ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe algo de congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad en cada aspecto de su comportamiento.

---

