



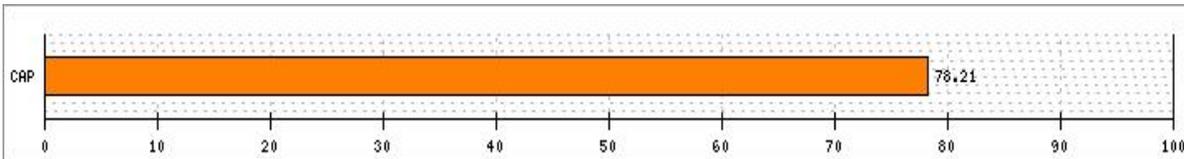
## Datos Personales



### LIQUIDITY MANAGEMENT & CHANNEL SERVICES HEAD

No. Identificación :	40044761
Nombres :	LUCAS
Apellidos :	GRIEVE
Dirección :	CALLE MANUEL SEGURA 235 DEP 101, MIRAFLORES
Teléfono :	2430695
Celular :	993491704
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1978-11-07

### LIQUIDITY MANAGEMENT & CHANNEL SERVICES HEAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **EN DESARROLLO** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de 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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

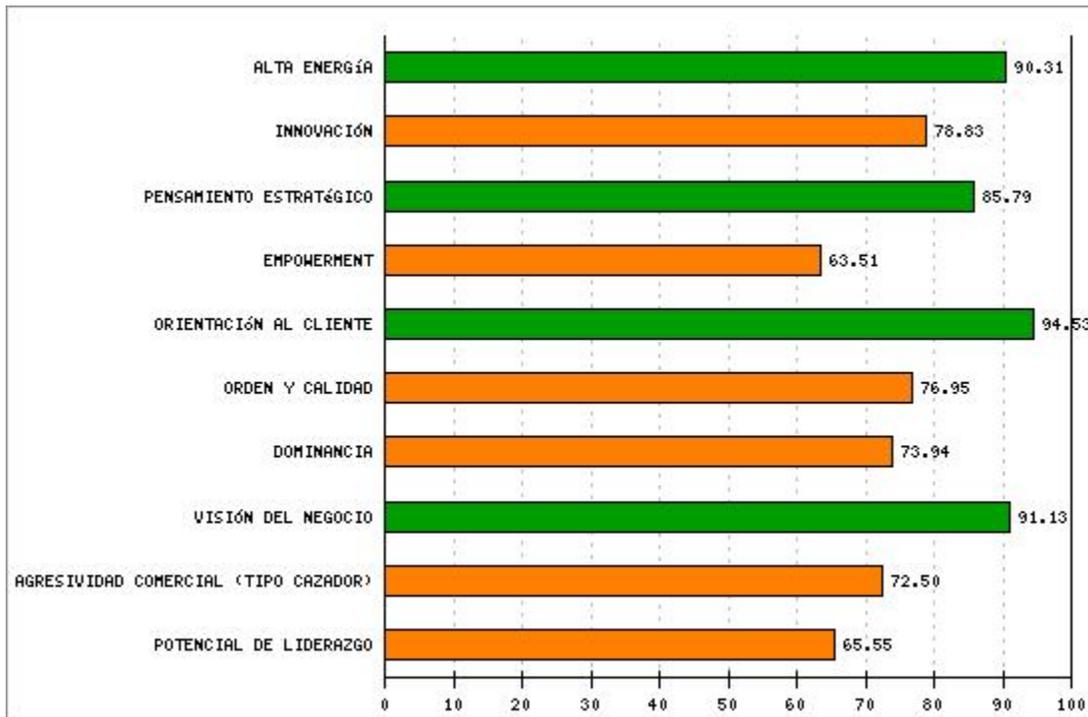
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 LIDERAZGO	6.09	9.00
2 COMERCIALES	6.88	8.00
3 ADMINISTRATIVAS	6.89	8.50
4 ACTITUDINALES	6.77	8.00

## LIQUIDITY MANAGEMENT & CHANNEL SERVICES HEAD

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	7.22	8.00	90.31%
2 INNOVACIÓN	6.31	8.00	78.83%
3 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	6.86	8.00	85.79%
4 EMPOWERMENT	5.72	9.00	63.51%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.56	8.00	94.53%
6 ORDEN Y CALIDAD	6.93	9.00	76.95%
7 DOMINANCIA	6.65	9.00	73.94%
8 VISIÓN DEL NEGOCIO	7.29	8.00	91.13%
9 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	5.80	8.00	72.50%
10 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.90	9.00	65.55%





Interpretación de Competencias  
LIQUIDITY MANAGEMENT & CHANNEL SERVICES HEAD  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.22 **Porcentaje:** 90.31%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado muestra emociones positivas, energía y entusiasmo. Es capaz de contagiar su energía a otros. Siente un verdadero compromiso con el mundo externo. Disfruta de estar con más gente y es percibido como enérgico y dinámico. Le gusta mantenerse activo, sobre todo si se presentan oportunidades que le parezcan emocionantes. Cuando está dentro de un grupo, le gusta participar, hablar, llamar la atención y proponer ideas.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 78.83%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para cambiar, modificar o mejorar las cosas, incluso partiendo de situaciones no planificadas o pensadas con anterioridad. También se refiere a proponer nuevas soluciones, diferentes y originales, ante problemas o situaciones conflictivas. Este tipo de cambios pueden ser propuestos o requeridos tanto por la organización, por los clientes o por el propio puesto.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.86 **Porcentaje:** 85.79%

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.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee un conjunto de herramientas para conseguir lo que quiere de la mejor forma y venciendo las dificultades. Posee una manera racional de entender los sucesos que se dan en una situación actual y cambiante, logrando identificar y aprovechando de forma sistemática las oportunidades que se presenten en el entorno. 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. El pensamiento estratégico permite trazar hitos en el futuro y anticiparse a lo que vendrá.

#### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.72 **Porcentaje:** 63.51%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado establece objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y rentabilidad de la organización.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.56 **Porcentaje:** 94.53%

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 es una persona que se esfuerza por atender al cliente y entregar ese valor agregado a través de una buena atención, se considera a sí mismo como una persona apta para tratar con clientes por su amabilidad. Su capacidad de servir incluye también a los clientes internos. El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad; además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

## ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.93 **Porcentaje:** 76.95%

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 desarrollado.-**

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

## DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.65 **Porcentaje:** 73.94%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es convincente, ya que busca adaptar los argumentos con la intención de lo que quiere decir. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica muy bien su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

## VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.29 **Porcentaje:** 91.13%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene gran capacidad de proyectarse al futuro empresarial, estableciendo con claridad cuáles serán las necesidades del mercado y de productos, de modo que se anticipa a generar planes de acción a ejecutarse en mediano y largo plazo, para que la empresa se mantenga en óptimos niveles de producción y competitividad.

## AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 72.50%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas

**Nivel desarrollado**

El evaluado no visita clientes solo por visitarlos, sino para vender su producto. Muy frecuentemente tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor nunca se "blanquea" con sus resultados. No pasa ningún día sin hacer alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.90 **Porcentaje:** 65.55%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

---

