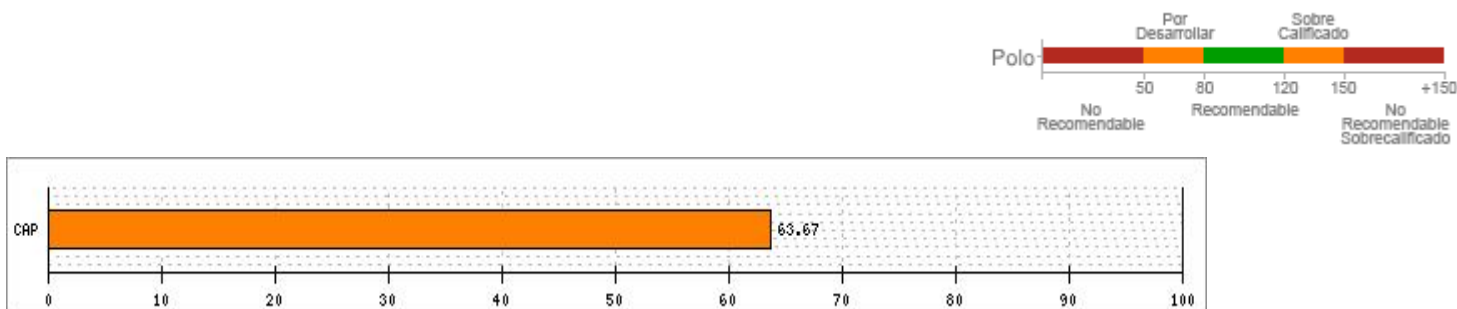


|                       |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| No. Identificación :  | 47878520                       |
| Nombres :             | ANTHONY PAUL                   |
| Apellidos :           | COBEÑAS RIOJA                  |
| Dirección :           | SECTOR SANTA ROSA MZ 299 LT 05 |
| Teléfono :            | 417245                         |
| Celular :             | 971533633                      |
| Género :              | MASCULINO                      |
| Estado Civil :        | SOLTERO                        |
| Área de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA       |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                  |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-11-14                     |



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

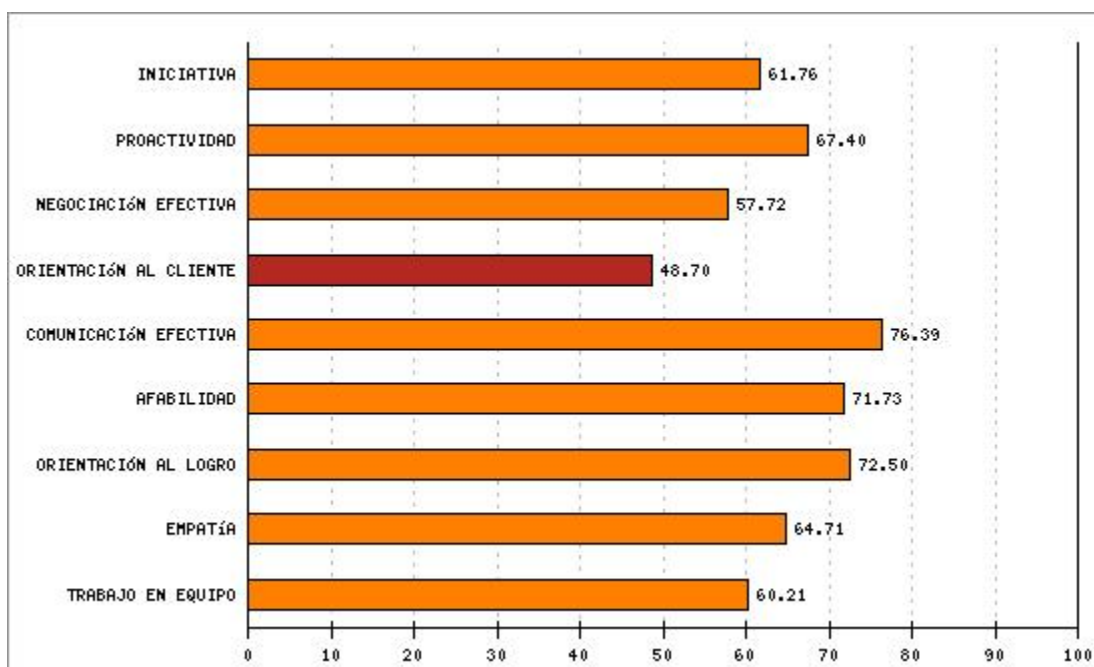
|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 4.52           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 3.72           | 7.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 5.35           | 7.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 5.02           | 7.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 5.80           | 8.00            |



### ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS AGENCIAS CHICLAYO

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA             | 4.32              | 7.00               | 61.76%            |
| 2 | PROACTIVIDAD           | 4.72              | 7.00               | 67.40%            |
| 3 | NEGOCIACIÓN EFECTIVA   | 4.04              | 7.00               | 57.72%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 3.41              | 7.00               | 48.70%            |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA  | 5.35              | 7.00               | 76.39%            |
| 6 | AFABILIDAD             | 5.02              | 7.00               | 71.73%            |
| 7 | ORIENTACIÓN AL LOGRO   | 5.80              | 8.00               | 72.50%            |
| 8 | EMPATÍA                | 4.53              | 7.00               | 64.71%            |
| 9 | TRABAJO EN EQUIPO      | 4.21              | 7.00               | 60.21%            |



#### INICIATIVA

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

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 67.40%

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.

#### NEGOCIACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 57.72%

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

##### Nivel en desarrollo

Al evaluado en algo se le dificulta defender los intereses de la organización. Si bien, procura que el cierre de la negociación salga a su favor no siempre cumple su cometido. Le hace falta preocuparse en adquirir conocimientos para ponerlos en práctica cuando sea momento de cerrar un negocio.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.41 **Porcentaje:** 48.70%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 76.39%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 71.73%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. Suele ser cortés y cordial. Excepcionalmente, puede mostrarse poco amable.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

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

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.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.53 **Porcentaje:** 64.71%

Darse cuenta de las emociones de los demás, comprender por qué reaccionan de esa manera y sentir o pensar como ellos.

**Nivel en desarrollo.-**

Se le dificulta comprender el punto de vista de los demás y estar pendiente de las reacciones y forma de pensar que manifiesta el otro. A veces, podría mostrarse rígido frente a un juicio o situación.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.21 **Porcentaje:** 60.21%

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.

---

