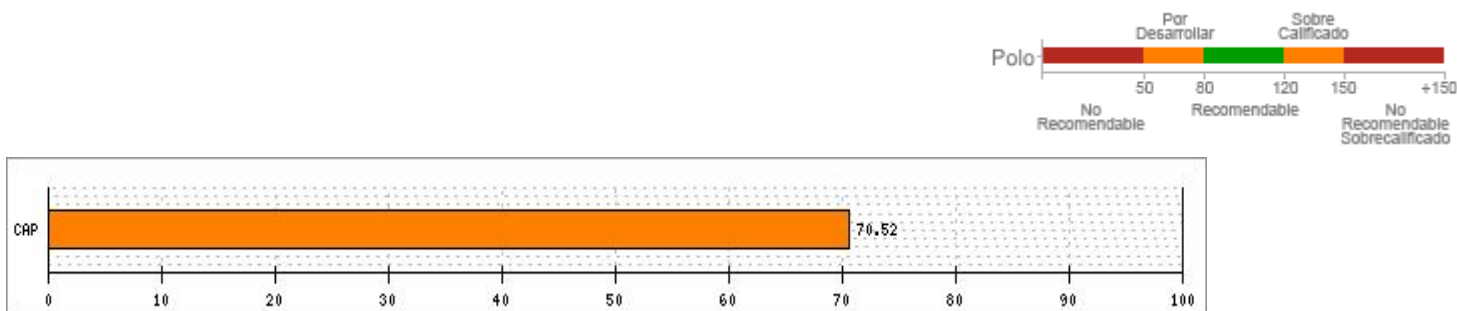


|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 70819439                 |
| Nombres :             | JUAN GREGORIO            |
| Apellidos :           | COTRADO FLORES           |
| Dirección :           | JR. TIA HUANACO          |
| Teléfono :            |                          |
| Celular :             | 945821244                |
| Género :              | MASCULINO                |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO            |
| Fecha de Nacimiento : | 1994-01-02               |



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A RECOMENDABLE 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- 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
- 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.

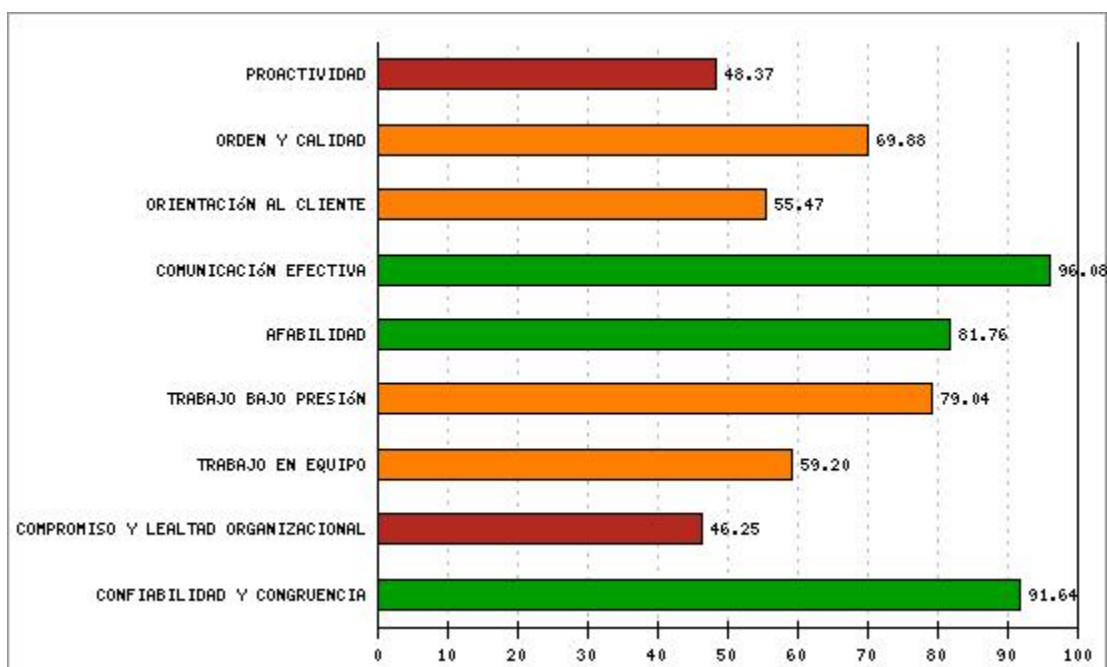
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 3.39           | 7.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 4.19           | 6.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 3.88           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 5.76           | 6.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 5.23           | 6.50            |
| 6 | RELACIONALES     | 4.14           | 7.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 7 VALORES | 4.83 | 7.00 |
|-----------|------|------|

|   | Competencia                         | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | PROACTIVIDAD                        | 3.39              | 7.00               | 48.37%            |
| 2 | ORDEN Y CALIDAD                     | 4.19              | 6.00               | 69.88%            |
| 3 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 3.88              | 7.00               | 55.47%            |
| 4 | COMUNICACIÓN EFECTIVA               | 5.76              | 6.00               | 96.08%            |
| 5 | AFABILIDAD                          | 5.72              | 7.00               | 81.76%            |
| 6 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 4.74              | 6.00               | 79.04%            |
| 7 | TRABAJO EN EQUIPO                   | 4.14              | 7.00               | 59.20%            |
| 8 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 3.24              | 7.00               | 46.25%            |
| 9 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA         | 6.41              | 7.00               | 91.64%            |



### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.39 **Porcentaje:** 48.37%

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:** 4.19 **Porcentaje:** 69.88%

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:** 3.88 **Porcentaje:** 55.47%

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:** 5.76 **Porcentaje:** 96.08%

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:** 5.72 **Porcentaje:** 81.76%

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.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.74 **Porcentaje:** 79.04%

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:** 4.14 **Porcentaje:** 59.20%

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:** 3.24 **Porcentaje:** 46.25%

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:** 6.41 **Porcentaje:** 91.64%

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.

---

