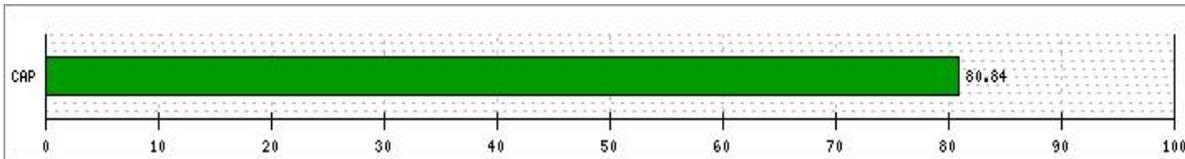


**ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS RIOJA**

No. Identificación :	47038249
Nombres :	CAMPOS BARDALEZ
Apellidos :	MHAY FIORELLA
Dirección :	JR. JOSE OLAYA #610
Teléfono :	
Celular :	931826335
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

**ES RECOMENDABLE para:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **ser competente** 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.
- Desempeñar 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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

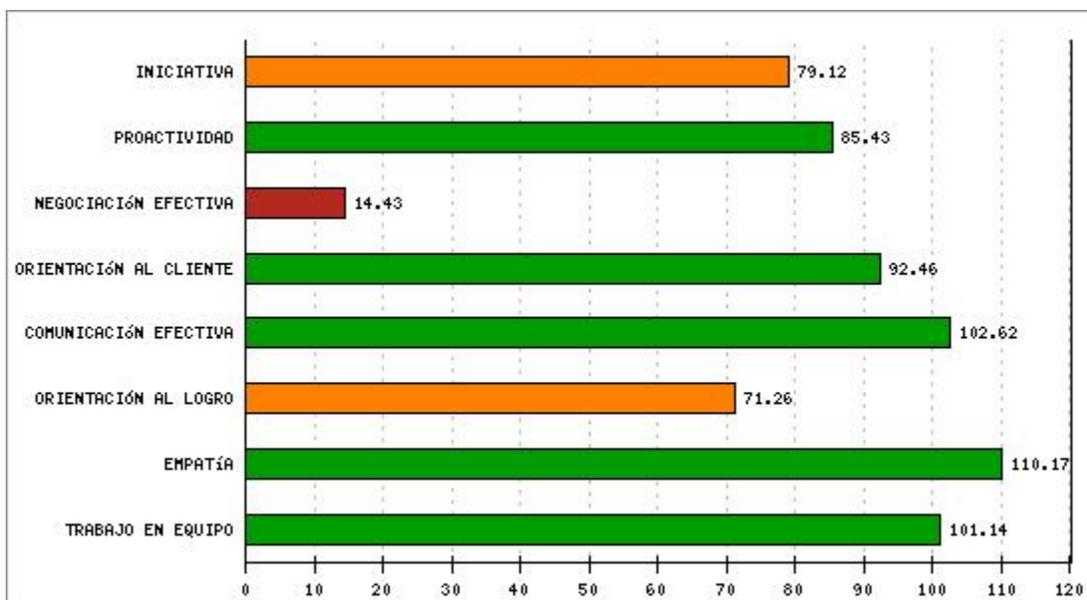
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.76	7.00
2	COMERCIALES	3.74	7.00
3	COMUNICACIONALES	7.18	7.00
4	LIDERAZGO	5.70	8.00
5	RELACIONALES	7.40	7.00

### ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS RIOJA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	5.54	7.00	79.12%
2 PROACTIVIDAD	5.98	7.00	85.43%
3 NEGOCIACIÓN EFECTIVA	1.01	7.00	14.43%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.47	7.00	92.46%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.18	7.00	102.62%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.70	8.00	71.26%
7 EMPATÍA	7.71	7.00	110.17%
8 TRABAJO EN EQUIPO	7.08	7.00	101.14%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.54 **Porcentaje:** 79.12%

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 desarrollado.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.98 **Porcentaje:** 85.43%

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 desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### NEGOCIACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.01 **Porcentaje:** 14.43%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado centra su atención en que se cierre la negociación sin tener en cuenta que la misma satisfaga sus intereses y los de la organización que representa. Le falta atención a los detalles que favorezcan sus intereses. Tiene escasa preparación y conocimiento sobre estrategias de negociación, además muestra poca perseverancia y cierto temor a la adversidad.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.47 **Porcentaje:** 92.46%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.18 **Porcentaje:** 102.62%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Posiblemente, maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.70 **Porcentaje:** 71.26%

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:** 7.71 **Porcentaje:** 110.17%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene una gran habilidad para comprender a los demás, poniéndose en su lugar y modificando su conducta si es necesario, para poder ver desde su punto de vista y apoyarlos en la resolución de problemas. Su conducta siempre está enmarcada en los lineamientos de la organización.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.08 **Porcentaje:** 101.14%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

---

