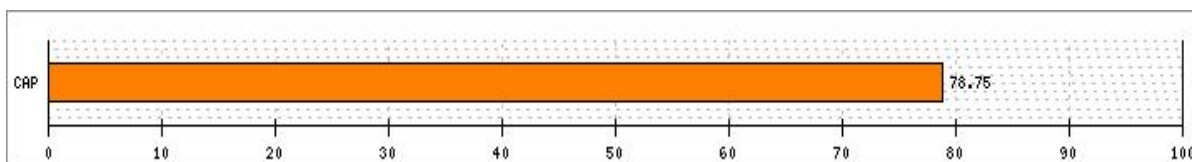


|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 46573339                 |
| Nombres :             | SANTOS KELVER            |
| Apellidos :           | RODRIGUEZ MENDOZA        |
| Dirección :           | AV. PEREGRINACION N° 220 |
| Teléfono :            |                          |
| Celular :             | 953267376                |
| Género :              | MASCULINO                |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | TECNICO                  |
| Fecha de Nacimiento : | 1990-10-16               |



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.

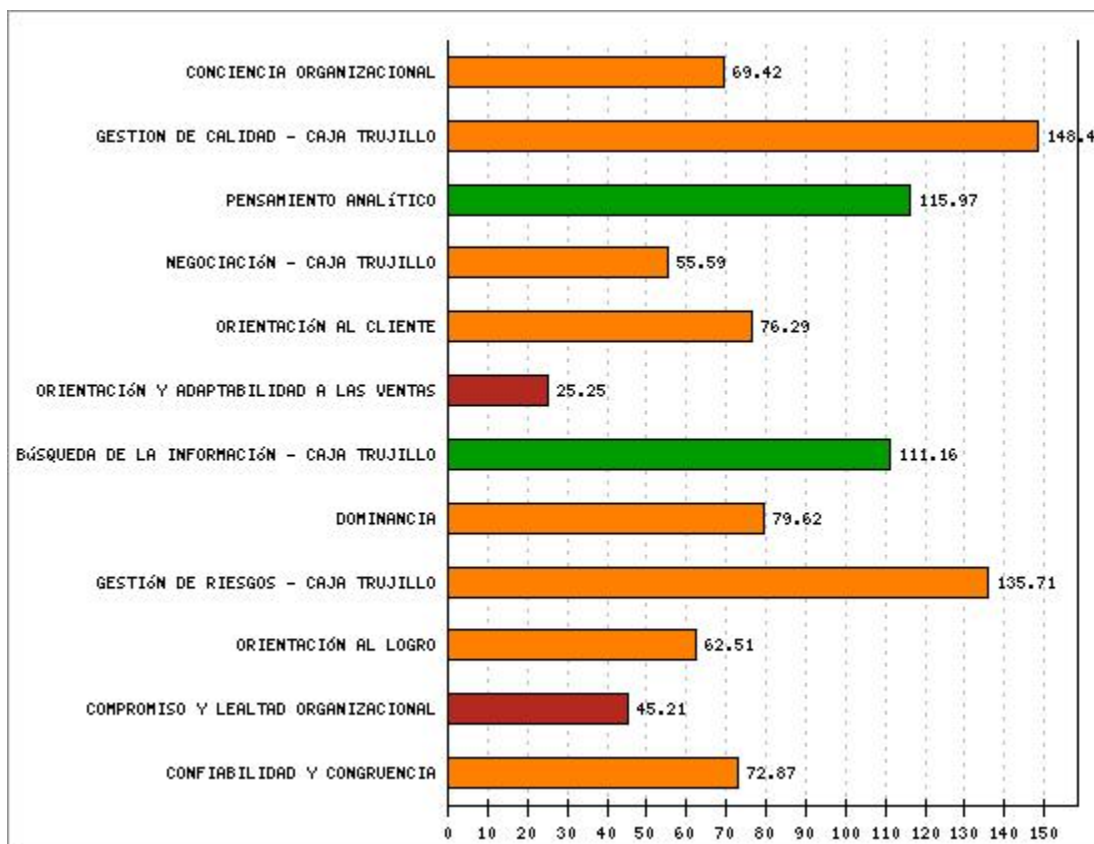
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 6.49           | 6.50            |
| 2 | COGNITIVAS       | 5.80           | 5.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 4.02           | 7.33            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 8.89           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 6.05           | 7.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 6 VALORES | 4.72 | 8.00 |
|-----------|------|------|

|    | Competencia                                | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|--------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | CONCIENCIA ORGANIZACIONAL                  | 5.55           | 8.00            | 69.42%         |
| 2  | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO         | 7.42           | 5.00            | 148.47%        |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                      | 5.80           | 5.00            | 115.97%        |
| 4  | NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO                | 4.45           | 8.00            | 55.59%         |
| 5  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                     | 6.10           | 8.00            | 76.29%         |
| 6  | ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS   | 1.52           | 6.00            | 25.25%         |
| 7  | BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO | 8.89           | 8.00            | 111.16%        |
| 8  | DOMINANCIA                                 | 6.37           | 8.00            | 79.62%         |
| 9  | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO         | 6.79           | 5.00            | 135.71%        |
| 10 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                       | 5.00           | 8.00            | 62.51%         |
| 11 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL        | 3.62           | 8.00            | 45.21%         |
| 12 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA                | 5.83           | 8.00            | 72.87%         |



#### CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.55 **Porcentaje:** 69.42%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

##### Nivel desarrollado.-

Tiene a evidenciar el conocimiento que tiene de la organización para la que trabaja, es capaz de describir roles y funciones de cada colaborador y saber tratar con los más influyentes cuando lo requiera

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.42 **Porcentaje:** 148.47%

Nivel A: Establece políticas, modelos de calidad, basadas en las expectativas y necesidades del cliente. Plantea directrices que permitan la optimización de recursos pero que garanticen el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 115.97%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.45 **Porcentaje:** 55.59%

Nivel B: Persuade a las partes involucradas de los beneficios de llegar a acuerdos a través de la aplicación de estrategias definidas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.10 **Porcentaje:** 76.29%

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.

#### ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.52 **Porcentaje:** 25.25%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

#### ORIENTADO AL SERVICIO

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

#### BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.89 **Porcentaje:** 111.16%

Nivel A: Implementa sistemas o prácticas que permiten recopilar información más allá de lo evidente.

#### DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.37 **Porcentaje:** 79.62%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

##### Nivel desarrollado.-

Tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es imponente, ya que busca adaptar los argumentos para conseguir lo que quiere, aunque no siempre lo consigue. 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 su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

#### GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.79 **Porcentaje:** 135.71%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 62.51% --

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.62 **Porcentaje:** 45.21%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.83 **Porcentaje:** 72.87%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura ser realista y honesto. Entabla 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.

---

