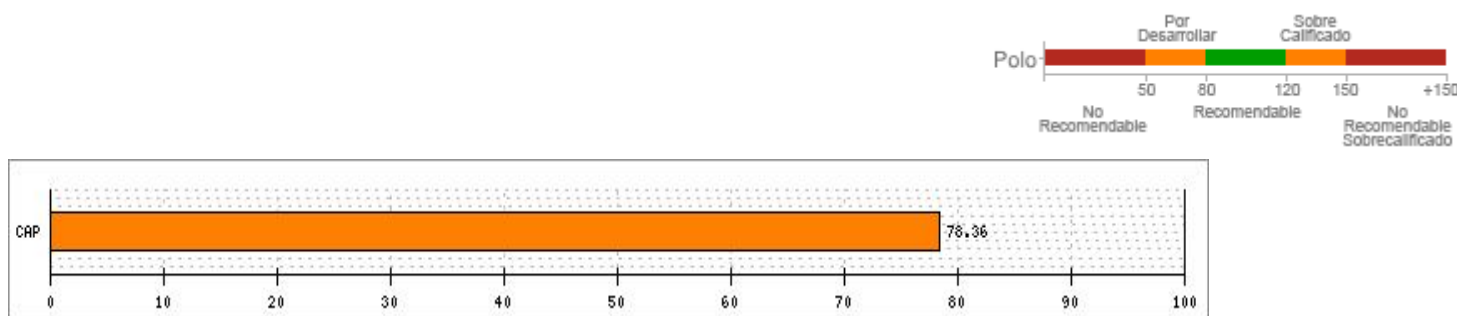


|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 46944820                 |
| Nombres :             | PASTOR TORRES            |
| Apellidos :           | MARÍA LIZBETH            |
| Dirección :           | JR INCLAN N°627          |
| Teléfono :            | 076504845                |
| Celular :             | 940443931                |
| Género :              | FEMENINO                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Área de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | TECNICO                  |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-03-15               |





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.

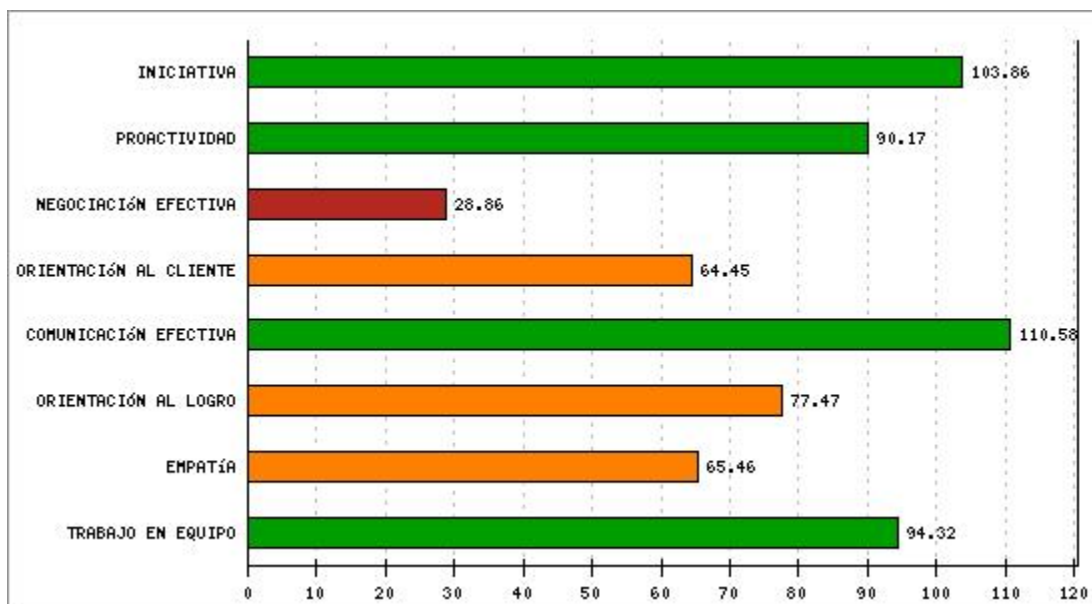
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 6.79           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 3.27           | 7.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 7.74           | 7.00            |
| 4 | LIDERAZGO        | 6.20           | 8.00            |
| 5 | RELACIONALES     | 5.59           | 7.00            |

## ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS SAN MARCOS 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA             | 7.27              | 7.00               | 103.86%           |
| 2 | PROACTIVIDAD           | 6.31              | 7.00               | 90.17%            |
| 3 | NEGOCIACIÓN EFECTIVA   | 2.02              | 7.00               | 28.86%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 4.51              | 7.00               | 64.45%            |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA  | 7.74              | 7.00               | 110.58%           |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO   | 6.20              | 8.00               | 77.47%            |
| 7 | EMPATÍA                | 4.58              | 7.00               | 65.46%            |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO      | 6.60              | 7.00               | 94.32%            |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.27 Porcentaje: 103.86%**

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 muy desarrollado.-**

El evaluado muestra excelente iniciativa al momento de plantear soluciones o propuestas ante un problema o situación compleja, en lo común es el primero en participar y actuar en el planteamiento de alternativas. Prevé situaciones futuras, por ello crea planes de contingencia. Es un referente para los demás.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.31 Porcentaje: 90.17%**

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: 2.02 Porcentaje: 28.86%**

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: 4.51 Porcentaje: 64.45%**

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: 7.74 Porcentaje: 110.58%**

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: 6.20 Porcentaje: 77.47%**

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: 4.58 Porcentaje: 65.46%**

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: 6.60 Porcentaje: 94.32%**

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

---

