

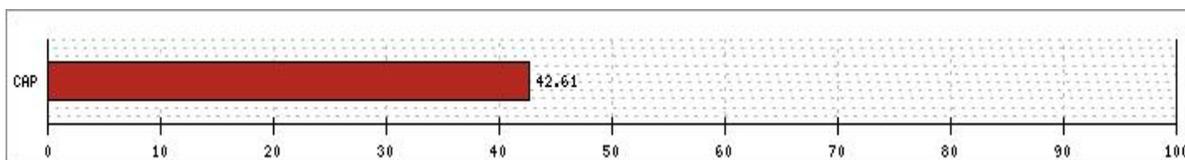
Datos Personales

PROCESO DE SELECCION - CONTADOR

No. Identificación :	0918288820
Nombres :	YESSENIA ELIZABETH
Apellidos :	HUAYAMAVE CHAVEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Distribución Psicodinámica

PROCESO DE SELECCION - CONTADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES 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 puede **no 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 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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.

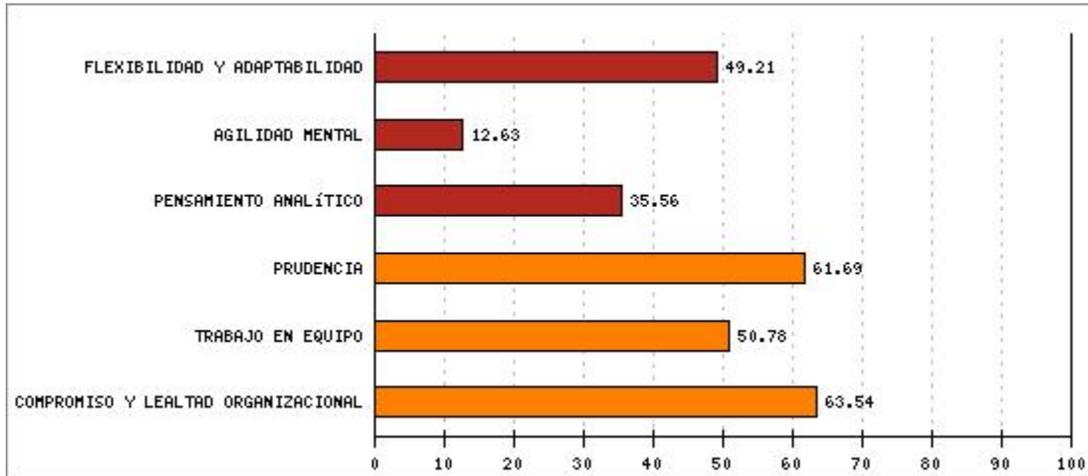
Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.44	7.00
2 COGNITIVAS	1.93	8.00
3 RELACIONALES	3.68	6.50
4 VALORES	5.08	8.00

Análisis por Competencia

PROCESO DE SELECCION - CONTADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	3.44	7.00	49.21%
2 AGILIDAD MENTAL	1.01	8.00	12.63%
3 PENSAMIENTO ANALÍTICO	2.84	8.00	35.56%
4 PRUDENCIA	4.32	7.00	61.69%
5 TRABAJO EN EQUIPO	3.05	6.00	50.78%
6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.08	8.00	63.54%



Interpretación de Competencias

PROCESO DE SELECCION - CONTADOR

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.44 **Porcentaje:** 49.21%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.01 **Porcentaje:** 12.63%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene un bajo en desarrollo de razonamiento lógico, numérico o verbal. Le cuesta realizar procesos mentales de análisis o síntesis, es lento en dar respuestas a problemas o situaciones planteadas. Tiene dificultad en comprender e interpretar las instrucciones, por lo que requiere tiempo para el aprendizaje.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.84 **Porcentaje:** 35.56%

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.32 **Porcentaje:** 61.69%

Nivel Bajo: El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.05 **Porcentaje:** 50.78%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.08 **Porcentaje:** 63.54%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel desarrollado.-

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.
