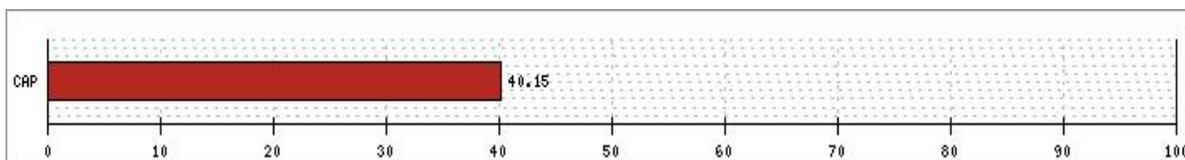
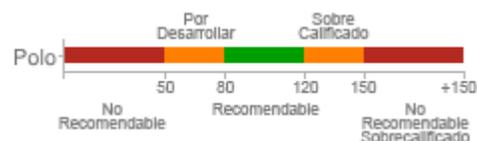


No. Identificación :	09906313
Nombres :	YENY ALIDA
Apellidos :	ANGELES MUÑOZ
Dirección :	JR. JUAN PICHER 124
Teléfono :	2996858
Celular :	988186755
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1975-04-27



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.

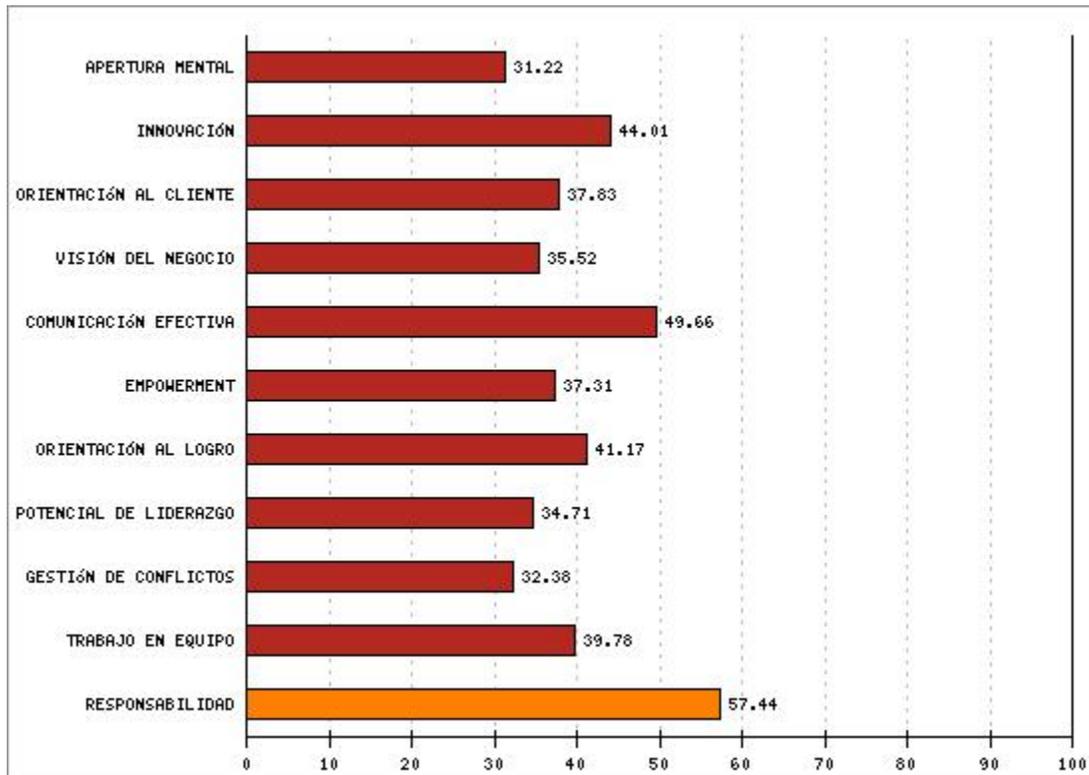
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.39	9.00
2 COMERCIALES	3.11	8.50
3 COMUNICACIONALES	4.47	9.00
4 LIDERAZGO	3.40	9.00
5 RELACIONALES	3.25	9.00
6 VALORES	5.17	9.00

### JEFE DE TESORERIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA MENTAL	2.81	9.00	31.22%
2 INNOVACIÓN	3.96	9.00	44.01%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.03	8.00	37.83%
4 VISIÓN DEL NEGOCIO	3.20	9.00	35.52%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.47	9.00	49.66%
6 EMPOWERMENT	3.36	9.00	37.31%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.70	9.00	41.17%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.12	9.00	34.71%
9 GESTIÓN DE CONFLICTOS	2.91	9.00	32.38%
10 TRABAJO EN EQUIPO	3.58	9.00	39.78%
11 RESPONSABILIDAD	5.17	9.00	57.44%



### JEFE DE TESORERIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APERTURA MENTAL

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 2.81 **Porcentaje:** 31.22%

Capacidad de aceptar otros puntos de vista, creencias o comportamientos y si es preciso modificarlos para sí mismo para una mejor adaptación a la realidad.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene algo de predisposición para mantener una actitud flexible y tolerante, pero no es suficiente. Le cuesta trabajo adaptarse a cambios y solicita argumentos ante las opiniones de los demás, más aún, si las creencias van en contra de las suyas, así mismo, estaría dispuesto a trabajar en equipo siempre y cuando su grupo de trabajo sea de su preferencia.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.96 **Porcentaje:** 44.01%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel en desarrollo.-

Le cuesta producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores pero le hace falta proponer ideas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 37.83%

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.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.20 **Porcentaje:** 35.52%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene un conocimiento superficial de como funciona la empresa y hacia donde se proyecta, sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro. Cumple con informarse de la situación actual, para relacionarla con la proyección futura. No siempre toma en cuenta tendencias de mercado o el cambio de requerimientos y necesidades de los clientes.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.47 **Porcentaje:** 49.66%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.36 **Porcentaje:** 37.31%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

### Nivel en desarrollo.-

Podría fijar de manera regular los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores (no toma mucho en cuenta las habilidades y conocimientos de cada uno). Tiene dudas a la hora de delegar trabajos o lo hace sin un análisis previo.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.70 **Porcentaje:** 41.17%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

### Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.12 **Porcentaje:** 34.71%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

### Nivel en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 2.91 **Porcentaje:** 32.38%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

### Nivel en desarrollo.-

Tiene capacidad de resolver problemas cotidianos más no tanto los inesperados. Tiene cierta dificultad para crear un plan de contingencia para preveer soluciones ante los posibles conflictos generados por cambios. Trabaja bajo la marcha y es posible que pierdan la calma.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.58 **Porcentaje:** 39.78%

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.

## RESPONSABILIDAD

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.17 **Porcentaje:** 57.44%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel desarrollado.-**

Trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su responsabilidad con su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.

---

