

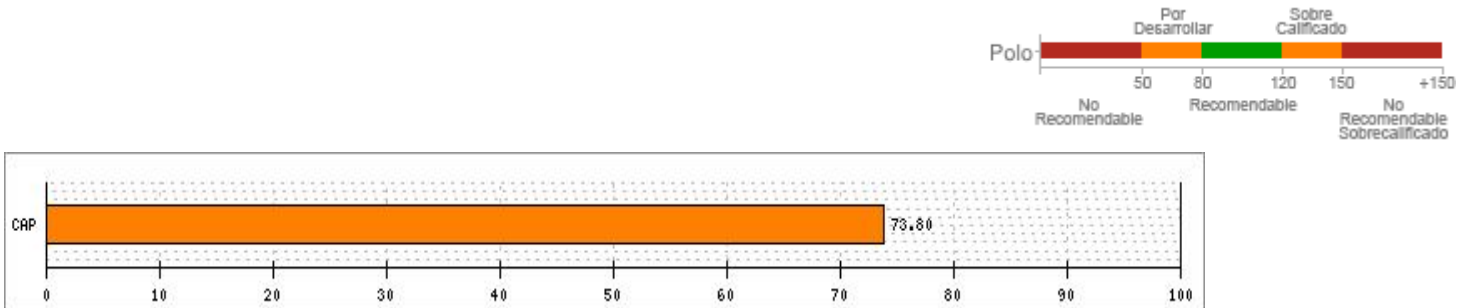
## Datos Personales

### ASISTENTE CONTABLE NUEVO

|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 1721307500               |
| Nombres :             | ESTEFANIA ELIZABETH      |
| Apellidos :           | MEDINA VALLADARES        |
| Dirección :           | CARAPUNGO                |
| Teléfono :            | 2010236                  |
| Celular :             | 0983718023               |
| Género :              | FEMENINO                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO            |
| Fecha de Nacimiento : | 1992-01-30               |

## Distribución Psicodinámica

### ASISTENTE CONTABLE NUEVO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 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

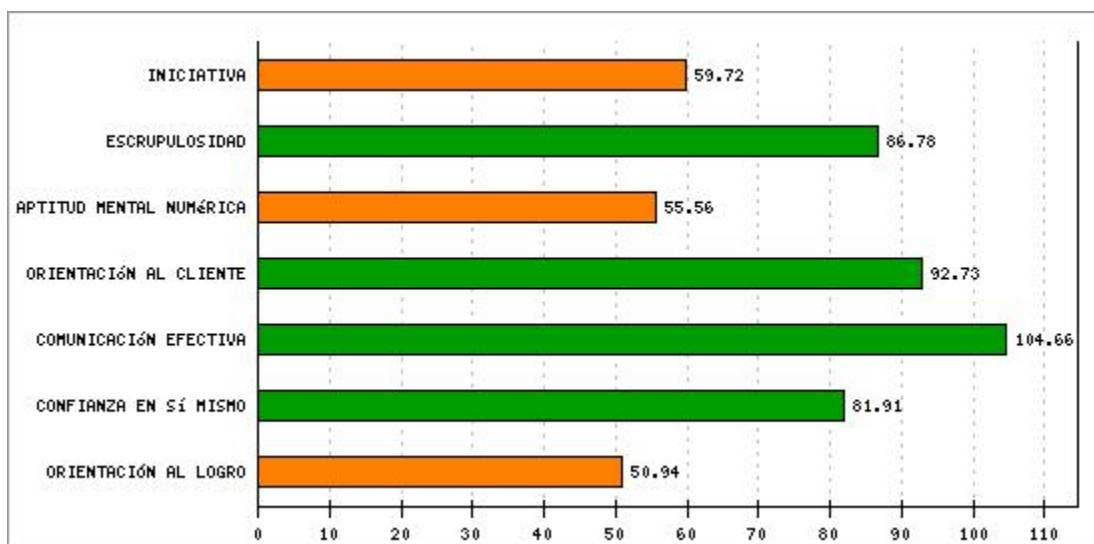
|   | Eje              | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido |
|---|------------------|-------------------|--------------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 4.18              | 7.00               |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 6.07              | 7.00               |
| 3 | COGNITIVAS       | 5.00              | 9.00               |
| 4 | COMERCIALES      | 5.56              | 6.00               |
| 5 | COMUNICACIONALES | 6.28              | 6.00               |
| 6 | EMOCIONALES      | 6.55              | 8.00               |

|             |      |      |
|-------------|------|------|
| 7 LIDERAZGO | 3.57 | 7.00 |
|-------------|------|------|

## Análisis por Competencia

### ASISTENTE CONTABLE NUEVO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia             | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA              | 4.18              | 7.00               | 59.72%            |
| 2 | ESCRUPULOSIDAD          | 6.07              | 7.00               | 86.78%            |
| 3 | APTITUD MENTAL NUMÉRICA | 5.00              | 9.00               | 55.56%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE  | 5.56              | 6.00               | 92.73%            |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA   | 6.28              | 6.00               | 104.66%           |
| 6 | CONFIANZA EN SÍ MISMO   | 6.55              | 8.00               | 81.91%            |
| 7 | ORIENTACIÓN AL LOGRO    | 3.57              | 7.00               | 50.94%            |



## Interpretación de Competencias

### ASISTENTE CONTABLE NUEVO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.18 **Porcentaje:** 59.72%

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 en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.07 **Porcentaje:** 86.78%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel desarrollado.-

Se apeg a al cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas, invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta no descuidar el resto de actividades. Procura ser bien organizado y disciplinado y prudente en sus actuaciones.

#### APTITUD MENTAL NUMÉRICA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 55.56%

Incluye el razonamiento numérico. Resolver con acierto y rapidez problemas cuantitativos.

##### Nivel en desarrollo.-

Podría tener cierta dificultad para resolver problemas numéricos y para identificar datos cuantitativos. Es posible que se demore más tiempo que la media poblacional en dar soluciones.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 92.73%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 104.66%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.55 **Porcentaje:** 81.91%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel desarrollado.-**

Suele tener claros sus puntos de vista y su forma de actuar. Es una persona que puede expresar sus desacuerdos, incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades y poca veces muestra temor al enfrentar alguna situación.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.57 **Porcentaje:** 50.94%

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.

---

