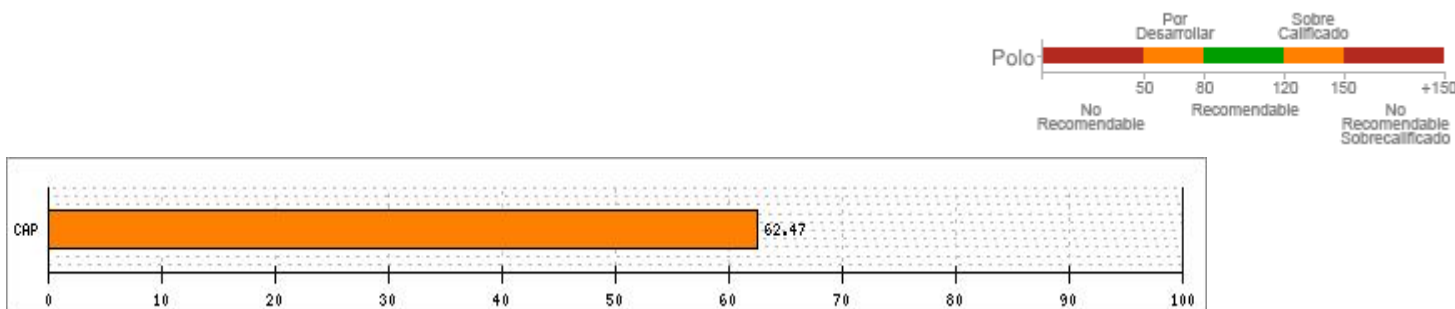


**CI SUPERVISOR FINANCIERO AREQUIPA (OCT 2016)**

|                       |                              |
|-----------------------|------------------------------|
| No. Identificación :  | 23821056                     |
| Nombres :             | ZOILA                        |
| Apellidos :           | DEL POZO                     |
| Dirección :           | FLORA TRISTAN 305-A UMACOLLO |
| Teléfono :            | 251331                       |
| Celular :             | 940416805                    |
| Género :              | FEMENINO                     |
| Estado Civil :        | CASADO                       |
| Área de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS             |
| Escolaridad :         | UNIVERSIDAD INCOMPLETA       |
| Fecha de Nacimiento : | 1958-05-25                   |

### CI SUPERVISOR FINANCIERO AREQUIPA (OCT 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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.

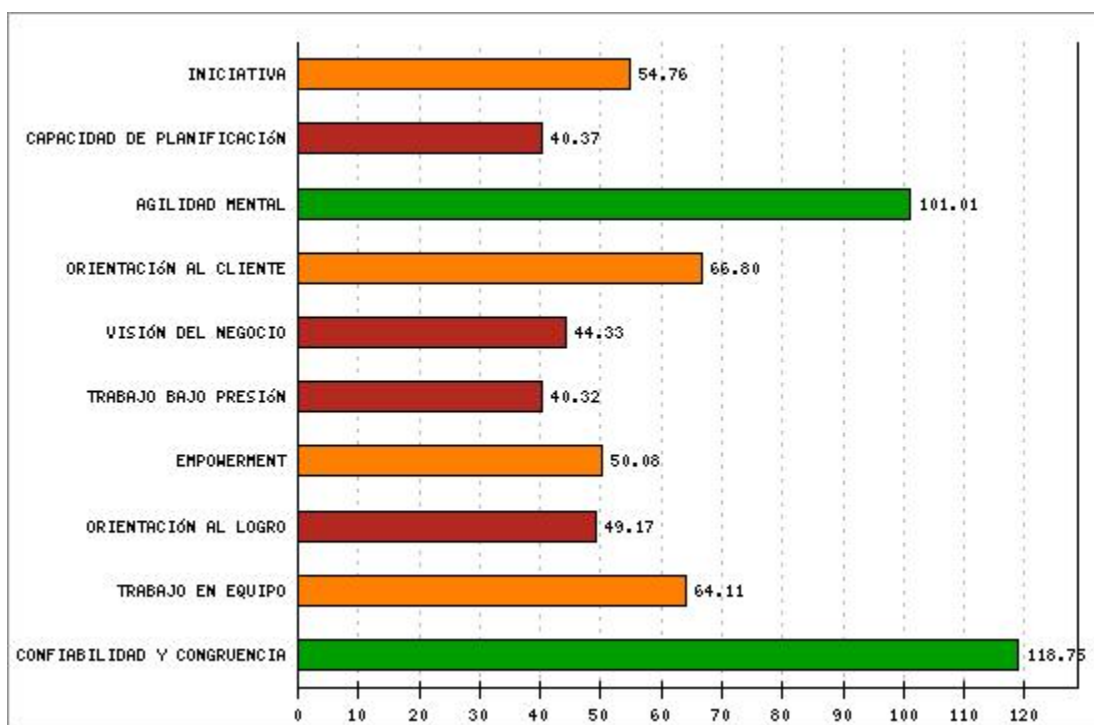
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 4.38           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 3.23           | 8.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 8.08           | 8.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 4.45           | 8.00            |
| 5 | EMOCIONALES     | 3.63           | 9.00            |

|   |              |      |      |
|---|--------------|------|------|
| 6 | LIDERAZGO    | 3.97 | 8.00 |
| 7 | RELACIONALES | 5.13 | 8.00 |
| 8 | VALORES      | 9.50 | 8.00 |

## CI SUPERVISOR FINANCIERO AREQUIPA (OCT 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|-----------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | INICIATIVA                  | 4.38           | 8.00            | 54.76%         |
| 2  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN  | 3.23           | 8.00            | 40.37%         |
| 3  | AGILIDAD MENTAL             | 8.08           | 8.00            | 101.01%        |
| 4  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE      | 5.34           | 8.00            | 66.80%         |
| 5  | VISIÓN DEL NEGOCIO          | 3.55           | 8.00            | 44.33%         |
| 6  | TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 3.63           | 9.00            | 40.32%         |
| 7  | EMPOWERMENT                 | 4.01           | 8.00            | 50.08%         |
| 8  | ORIENTACIÓN AL LOGRO        | 3.93           | 8.00            | 49.17%         |
| 9  | TRABAJO EN EQUIPO           | 5.13           | 8.00            | 64.11%         |
| 10 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 9.50           | 8.00            | 118.75%        |



### CI SUPERVISOR FINANCIERO AREQUIPA (OCT 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.38 **Porcentaje:** 54.76%

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.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.23 **Porcentaje:** 40.37%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.08 **Porcentaje:** 101.01%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

Evidencia un muy desarrollado nivel de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 66.80%

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.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.55 **Porcentaje:** 44.33%

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.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.63 **Porcentaje:** 40.32%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.01 **Porcentaje:** 50.08%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.93 **Porcentaje:** 49.17%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.13 **Porcentaje:** 64.11%

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.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 9.50 **Porcentaje:** 118.75%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. El evaluado tiende a regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser muy confiable.

---

