

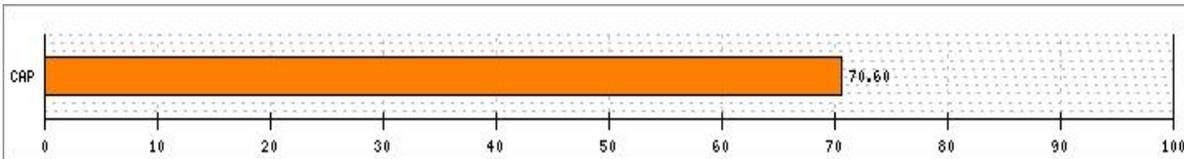


## Datos Personales



### SUPERVISOR DE TRIBUTACIÓN 2015 06 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	10432628
Nombres :	JOAN MICHEAL
Apellidos :	CARRANZA RUIZ
Dirección :	CALLE GUZMAN Y VALLE 1511, URB CHACRA RIOS NORTE, LIMA
Teléfono :	
Celular :	954126018
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1973-05-11



El evaluado se encuentra en un nivel **desarrollable** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basados en competencias responden 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.

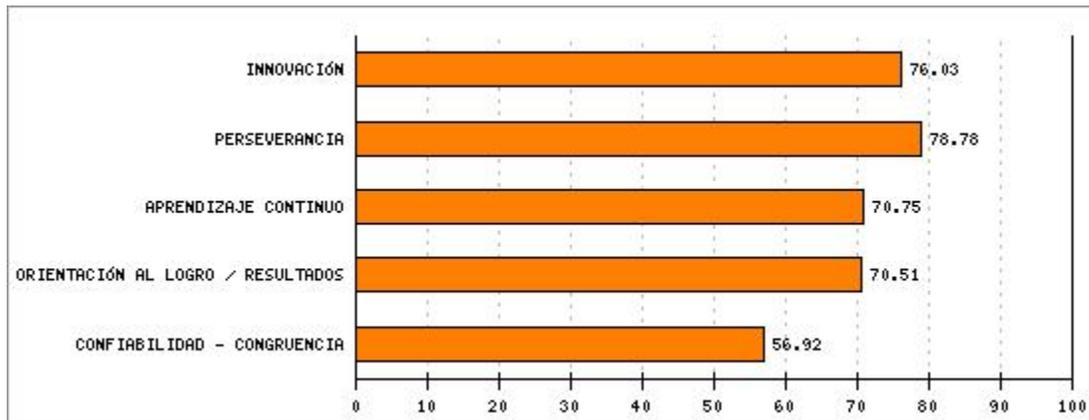
Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en un 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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.57	8.50
2	COGNITIVAS	6.37	9.00
3	LIDERAZGO	6.35	9.00
4	VALORES	5.12	9.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	6.84	9.00	76.03%
2 PERSEVERANCIA	6.30	8.00	78.78%
3 APRENDIZAJE CONTINUO	6.37	9.00	70.75%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS	6.35	9.00	70.51%
5 CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA	5.12	9.00	56.92%



## INNOVACIÓN

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

### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para cambiar, modificar o mejorar las cosas, incluso partiendo de situaciones no planificadas o pensadas con anterioridad. También se refiere a proponer nuevas soluciones, diferentes y originales, ante problemas o situaciones conflictivas. Este tipo de cambios pueden ser propuestos o requeridos tanto por la organización, por los clientes o por el propio puesto.

## PERSEVERANCIA

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. Tiene la capacidad de mantenerse enfocado en una tarea o actividad de manera estable y continua para alcanzar sus metas. Se refiere a la propia fuerza de voluntad que una persona tiene inclinada hacia alcanzar sus objetivos, tanto a nivel personal como laboral.

## APRENDIZAJE CONTINUO

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, utilizando todo el potencial de la empresa.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de negocios utilizando todo el potencial de la empresa. Muestra capacidad de capitalizar la experiencia de otros y la propia, propagando el Know-How (saber el cómo se hace sobre diferentes temas) adquirido en foros locales o internacionales.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS

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

### Nivel desarrollado.-

La orientación al logro y a los resultados es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos, atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA

---

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiende a ser realista y honesto. entabla relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada todo aspecto de su comportamiento.

---

