# Datos Personales

## SUPERVISOR DE TRIBUTACIóN 2015 06

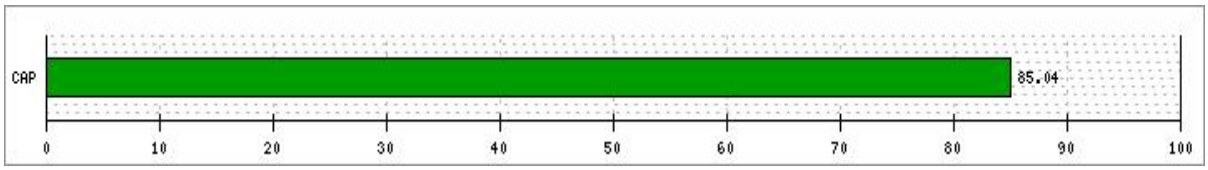
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

| | |
|---|---|
| No. Identificación : | 40463160 |
| Nombres : | GISELLA PAOLA |
| Apellidos : | DELGADO LEGOAS |
| Dirección : | AV. BERTOLOTTO 111 DPTO. 601 SAN MIGUEL |
| Teléfono : | 2631175 |
| Celular : | 962767642 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad : | POSTGRADO |
| Fecha de Nacimiento : | 1979-11-19 |

# Distribución Psicodinámica

## SUPERVISOR DE TRIBUTACIóN 2015 06

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO




El evaluado se encuentra dentro del rango recomendable según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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 basado 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se de enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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.

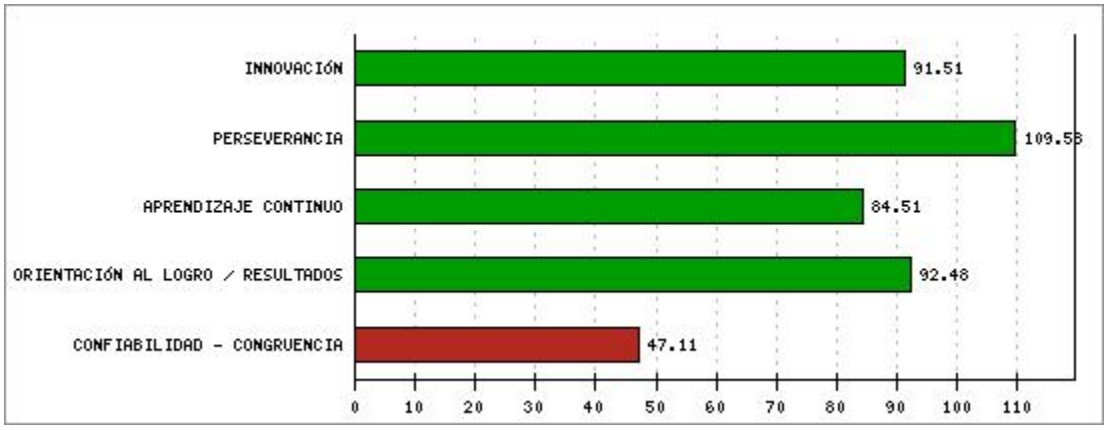
| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---|---|---|
| 1 | ACTITUDINALES | 8.50 | 8.50 |
| 2 | COGNITIVAS | 7.61 | 9.00 |
| 3 | LIDERAZGO | 8.32 | 9.00 |
| 4 | VALORES | 4.24 | 9.00 |

# Análisis por Competencia

## SUPERVISOR DE TRIBUTACIóN 2015 06

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | INNOVACIÓN | 8.24 | 9.00 | 91.51% |
| 2 | PERSEVERANCIA | 8.77 | 8.00 | 109.58% |
| 3 | APRENDIZAJE CONTINUO | 7.61 | 9.00 | 84.51% |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS | 8.32 | 9.00 | 92.48% |
| 5 | CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA | 4.24 | 9.00 | 47.11% |



# Interpretación de Competencias

## SUPERVISOR DE TRIBUTACIóN 2015 06

**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

### INNOVACIÓN

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado suele pensar en cómo mejorar las cosas y le gusta experimentar con ellas; se inclina por el cambio. Suele decir que le gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos, que encuentra más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes que los de la mayoría. Es una persona orientada a intentar algo nuevo, a ser flexible y adaptarse, a ser creativo e innovador.

### 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 muy desarrollado.-**

El evaluado tiene muy claras sus metas y hace todo lo posiblle por alcanzarlas, es muy constante y disciplinado cuando se propone un objetivo, no se da por vencido ante la adversidad y considera a las dificultades como un reto.

### APRENDIZAJE CONTINUO

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de preparación en su área. Está en permanente búsqueda de información sobre temas de actualidad que puedan ser útiles a su empresa u organización. Es un referente interno para sus colaboradores y externo para sus colegas. Está muy atento en asistir a cursos de actualización. Comparte sus conocimientos con los demás usando diferentes medios y se interesa por recibir feedback como parte de su crecimiento.

### 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 muy desarrollado.-**

El evaluado tiene gran habilidad para orientar a su equipo y al proceso hacia la consecución de las metas planteadas demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar el ambiente laboral adecuado para motivar permanentemente a su equipo en mejorar cada vez su servicio.

### CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y lo cumple.