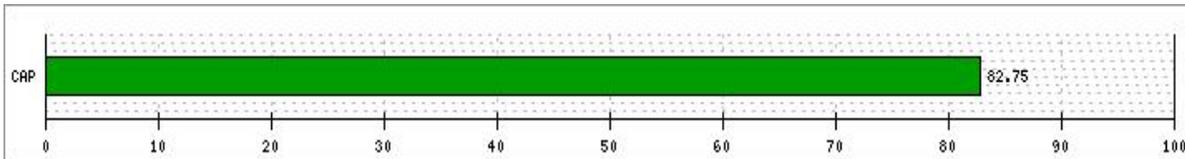


|                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| No. Identificación :  | 6277134                   |
| Nombres :             | ZULMA SONIA               |
| Apellidos :           | CASTRO PADILLA            |
| Dirección :           | CALLE MANUEL CASTRO PINTO |
| Teléfono :            |                           |
| Celular :             | 73189801                  |
| Género :              | FEMENINO                  |
| Estado Civil :        | CASADO                    |
| Área de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA  |
| Escolaridad :         | GENERAL                   |
| Fecha de Nacimiento : | 1983-12-06                |



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### 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 **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 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; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé 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.

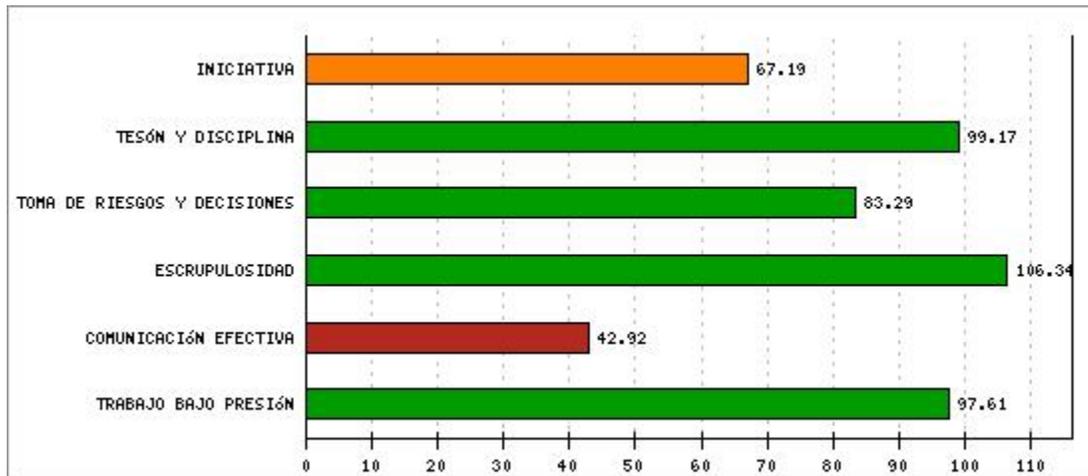
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 5.83           | 7.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 7.44           | 7.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 3.00           | 7.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 6.83           | 7.00            |

### JEFE DE IMPUESTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 INICIATIVA                   | 4.70           | 7.00            | 67.19%         |
| 2 TESÓN Y DISCIPLINA           | 6.94           | 7.00            | 99.17%         |
| 3 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 5.83           | 7.00            | 83.29%         |
| 4 ESCRUPULOSIDAD               | 7.44           | 7.00            | 106.34%        |
| 5 COMUNICACIÓN EFECTIVA        | 3.00           | 7.00            | 42.92%         |
| 6 TRABAJO BAJO PRESIÓN         | 6.83           | 7.00            | 97.61%         |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 67.19%

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.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.94 **Porcentaje:** 99.17%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza siendo escrupuloso y delicado.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiende a mostrar una autodisciplina bastante marcada, actúa acorde a los deberes que tiene, de manera leal y busca obtener el máximo de logros posibles. Prefiere las situaciones bien planificadas al comportamiento espontáneo. Es escrupuloso y casi siempre termina lo que empieza con mucha dedicación. Es ejemplo para los demás.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.83 **Porcentaje:** 83.29%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel desarrollado.-

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.44 **Porcentaje:** 106.34%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene mucha preocupación por la organización, calidad, pulcritud y cumplimiento de normas y procesos de trabajo asignado a su cargo, con tendencia al perfeccionismo, de modo que si no llega a cumplir sus metas o expectativas puede sentirse frustrado. Puede mostrarse inflexible y no actúa por impulso; corre el riesgo de que por preocuparse tanto en los detalles de lo particular descuide el control de lo general.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.00 **Porcentaje:** 42.92%

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.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.83 **Porcentaje:** 97.61%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

---

