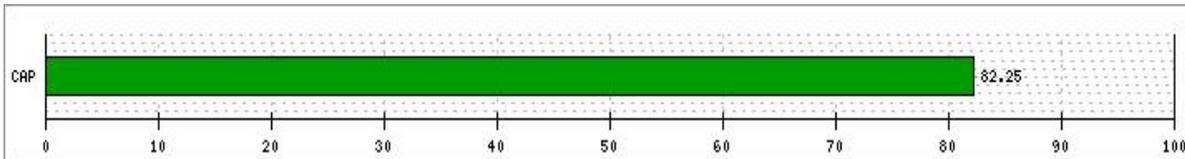


No. Identificación :	45665633
Nombres :	WILBER MAURO
Apellidos :	HUILLCAHANCCO CHOQUEPUMA
Dirección :	CALLE TAWANTINSUYO S/N. ESPINAR
Teléfono :	
Celular :	988790701
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TECNICO
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1987-11-08



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.

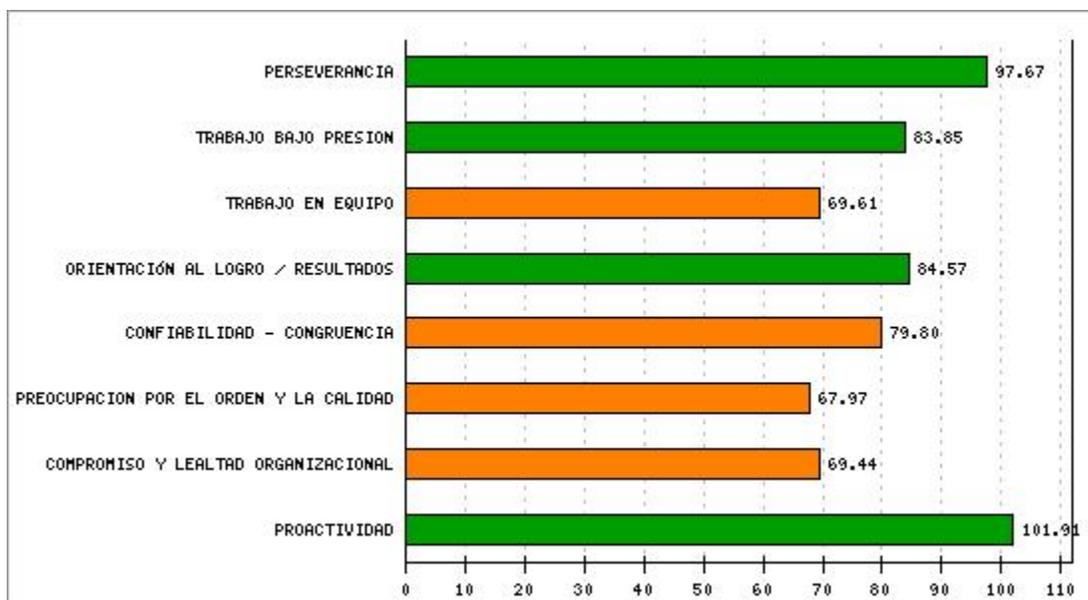
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	6.53	7.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	5.58	7.00
3 RELACIONES INTERPERSONALES	4.87	7.00
4 FACTOR EMOCIONAL	5.59	7.00

## PROCESO GESTOR DE RECUPERACIONES 2014 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA	6.84	7.00	97.67%
2 TRABAJO BAJO PRESION	5.87	7.00	83.85%
3 TRABAJO EN EQUIPO	4.87	7.00	69.61%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS	5.92	7.00	84.57%
5 CONFIABILIDAD - CONGRUENCIA	5.59	7.00	79.80%
6 PREOCUPACION POR EL ORDEN Y LA CALIDAD	4.76	7.00	67.97%
7 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.86	7.00	69.44%
8 PROACTIVIDAD	7.13	7.00	101.91%



## 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.

## TRABAJO BAJO PRESION

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

### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

## TRABAJO EN EQUIPO

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

## 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.

## PREOCUPACION POR EL ORDEN Y LA CALIDAD

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce lo suficiente a cerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

## PROACTIVIDAD

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado/a tiene un alto nivel de proactividad en su conducta. Se anticipa a las situaciones, prevé consecuencias, está atento a las oportunidades y sabe como actuar frente a los riesgos. Plantea propuestas y no es conformista ni espera a que las cosas sucedan, si es necesario propicia un cambio para obtener sus metas. Es responsable de sus actos y de las consecuencias de los mismos. Tiene un alto nivel de energía y procura contagiarla a los demás.

---

