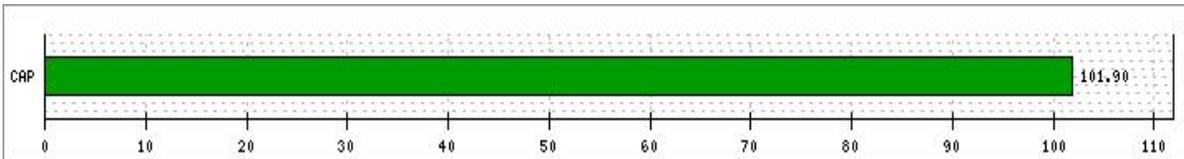


|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 44117110                   |
| Nombres :             | RONALD HENRY               |
| Apellidos :           | CARITA CANSAYA             |
| Dirección :           | AV. HUANCANE N° 1027       |
| Teléfono :            | 051332966                  |
| Celular :             | 985202009                  |
| Género :              | MASCULINO                  |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Área de Estudio :     | ABOGACÍA / DERECHO / LEYES |
| Escolaridad :         | MAESTRIA INCOMPLETA        |
| Fecha de Nacimiento : | 1987-02-06                 |



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:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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.

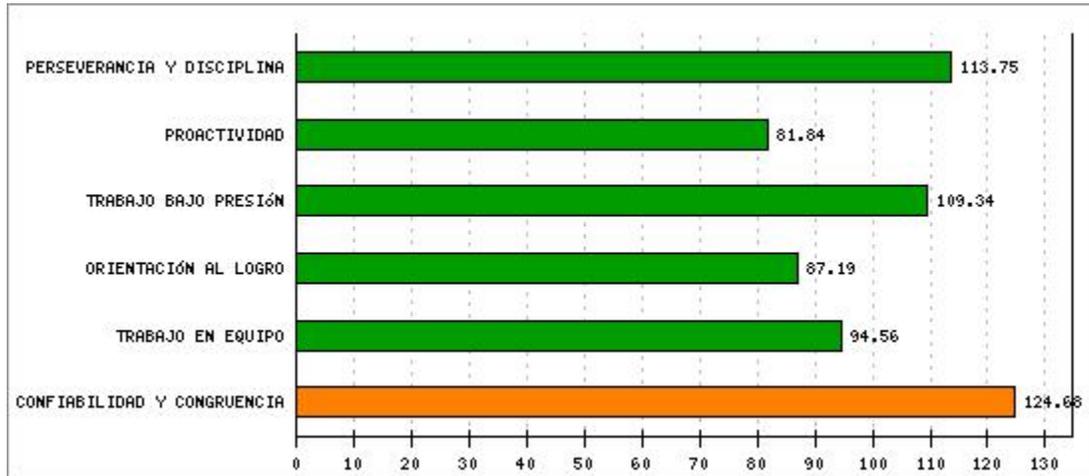
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 6.85           | 7.00            |
| 2 | EMOCIONALES   | 7.65           | 7.00            |
| 3 | LIDERAZGO     | 6.10           | 7.00            |
| 4 | RELACIONALES  | 6.62           | 7.00            |
| 5 | VALORES       | 8.73           | 7.00            |

## EVALUACIÓN GESTOR DE RECUPERACIONES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                   | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA  | 7.96           | 7.00            | 113.75%        |
| 2 PROACTIVIDAD                | 5.73           | 7.00            | 81.84%         |
| 3 TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 7.65           | 7.00            | 109.34%        |
| 4 ORIENTACIÓN AL LOGRO        | 6.10           | 7.00            | 87.19%         |
| 5 TRABAJO EN EQUIPO           | 6.62           | 7.00            | 94.56%         |
| 6 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 8.73           | 7.00            | 124.68%        |



#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.96 **Porcentaje:** 113.75%

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.-**

Posee muy claras sus metas y hace todo lo posible 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.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.73 **Porcentaje:** 81.84%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### **Nivel desarrollado.-**

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.65 **Porcentaje:** 109.34%

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

##### **Nivel muy desarrollado.-**

Tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.10 **Porcentaje:** 87.19%

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

##### **Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

#### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.62 **Porcentaje:** 94.56%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.73 **Porcentaje:** 124.68%

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.

---

