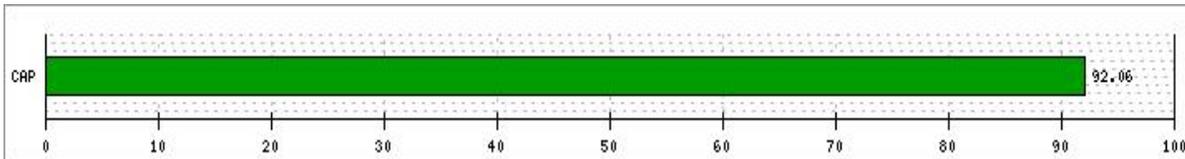


| | |
|-----------------------|--|
| No. Identificación : | 16696117 |
| Nombres : | NESTOR MARTIN |
| Apellidos : | GUZMAN CAMPOS |
| Dirección : | PSJ. FITZCARRAL 350 P. JOVEN DIEGO FERRE |
| Teléfono : | |
| Celular : | 965603817 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Area de Estudio : | ING. ELÉCTRICA |
| Escolaridad : | INGENIERO SUPERIOR |
| Fecha de Nacimiento : | 1970-08-04 |



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.

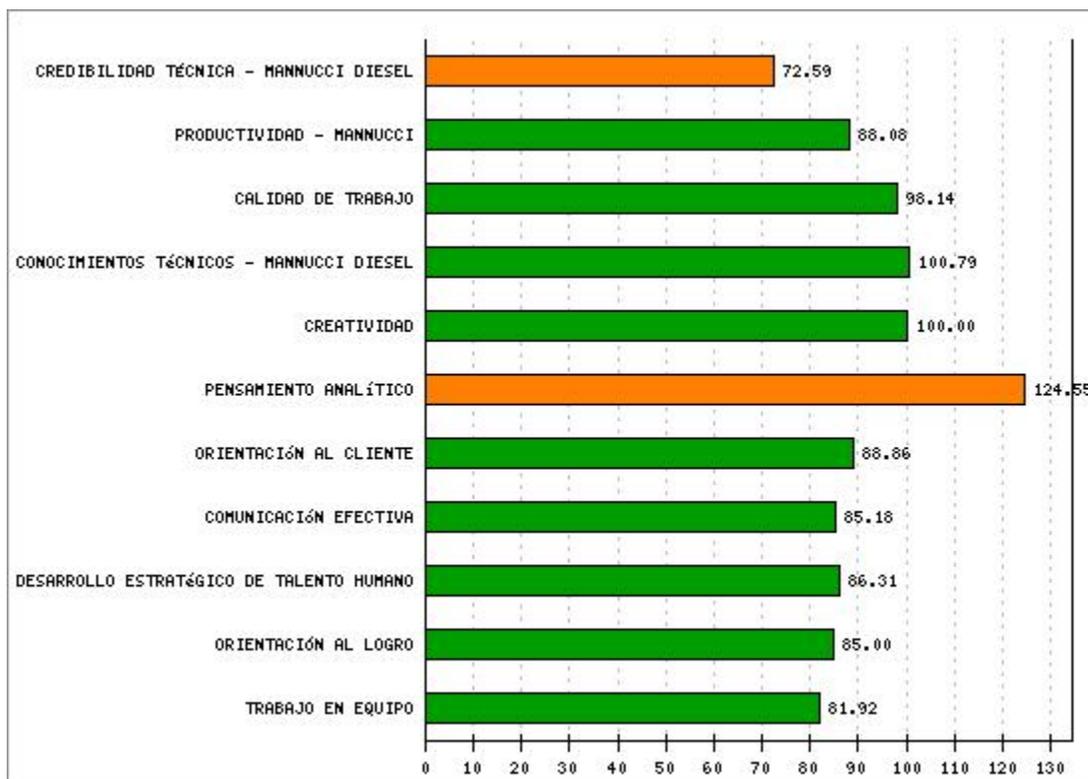
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 4.82 | 6.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.91 | 5.00 |
| 3 | COGNITIVAS | 6.17 | 5.67 |
| 4 | COMERCIALES | 4.44 | 5.00 |
| 5 | COMUNICACIONALES | 4.26 | 5.00 |
| 6 | LIDERAZGO | 5.14 | 6.00 |
| 7 | RELACIONALES | 4.10 | 5.00 |

INS COND - CHICLAYO - AGOSTO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 CREDIBILIDAD TÉCNICA - MANNUCCI DIESEL | 4.36 | 6.00 | 72.59% |
| 2 PRODUCTIVIDAD - MANNUCCI | 5.28 | 6.00 | 88.08% |
| 3 CALIDAD DE TRABAJO | 4.91 | 5.00 | 98.14% |
| 4 CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - MANNUCCI DIESEL | 6.05 | 6.00 | 100.79% |
| 5 CREATIVIDAD | 5.00 | 5.00 | 100.00% |
| 6 PENSAMIENTO ANALÍTICO | 7.47 | 6.00 | 124.55% |
| 7 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 4.44 | 5.00 | 88.86% |
| 8 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 4.26 | 5.00 | 85.18% |
| 9 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | 5.18 | 6.00 | 86.31% |
| 10 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 5.10 | 6.00 | 85.00% |
| 11 TRABAJO EN EQUIPO | 4.10 | 5.00 | 81.92% |





Interpretación de Competencias

INS COND - CHICLAYO - AGOSTO 2015
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



CREDIBILIDAD TÉCNICA - MANNUCCI DIESEL

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.36 Porcentaje: 72.59%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado demuestra habilidad para alcanzar los objetivos, sin embargo requiere apoyo y un proceso de aprendizaje o formación que le permitan superar los estándares, requiere apoyo también para comprender los problemas complejos y generar soluciones prácticas y aplicables. Durante este período de formación logrará a mediano plazo generar confianza en los demás por su desempeño profesional, logrando a futuro después de este proceso de formación poder ser reconocido por sus conocimientos y experiencia.

PRODUCTIVIDAD - MANNUCCI

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.28 Porcentaje: 88.08%

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 4.91 Porcentaje: 98.14%

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado cumple con el trabajo asignado a su cargo, ya que cuenta con los conocimientos suficientes de su área o especialidad.

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - MANNUCCI DIESEL

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 6.05 Porcentaje: 100.79%

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de negocios utilizando todo el potencial de la empresa. Demuestra capacidad para acumular 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.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 5.00 Porcentaje: 100.00%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la intención de poner a prueba su creatividad e iniciativa, está atento a la oportunidad de demostrar sus alternativas de solución a los problemas.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.47 **Porcentaje:** 124.55%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos y coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de dichos datos y organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.44 **Porcentaje:** 88.86%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.26 **Porcentaje:** 85.18%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.18 **Porcentaje:** 86.31%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel desarrollado.-

El evaluado aplica herramientas de evaluación de talento humano nuevas y acorde a las necesidades de la organización, sabe realizar feedback con la intención de apoyar en el desarrollo de cada persona y del equipo.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 85.00%

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.-

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.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.10 **Porcentaje:** 81.92%

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.
