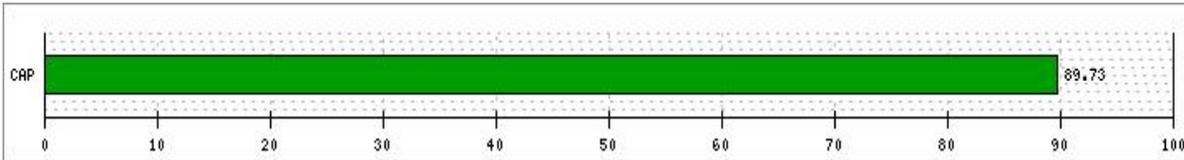


|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 47116188        |
| Nombres :             | MAURICIO        |
| Apellidos :           | ESPINOZA LAVADO |
| Dirección :           |                 |
| Teléfono :            |                 |
| Celular :             |                 |
| Género :              | MASCULINO       |
| Estado Civil :        | SOLTERO         |
| Area de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO   |
| Fecha de Nacimiento : | 1992-03-21      |





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.

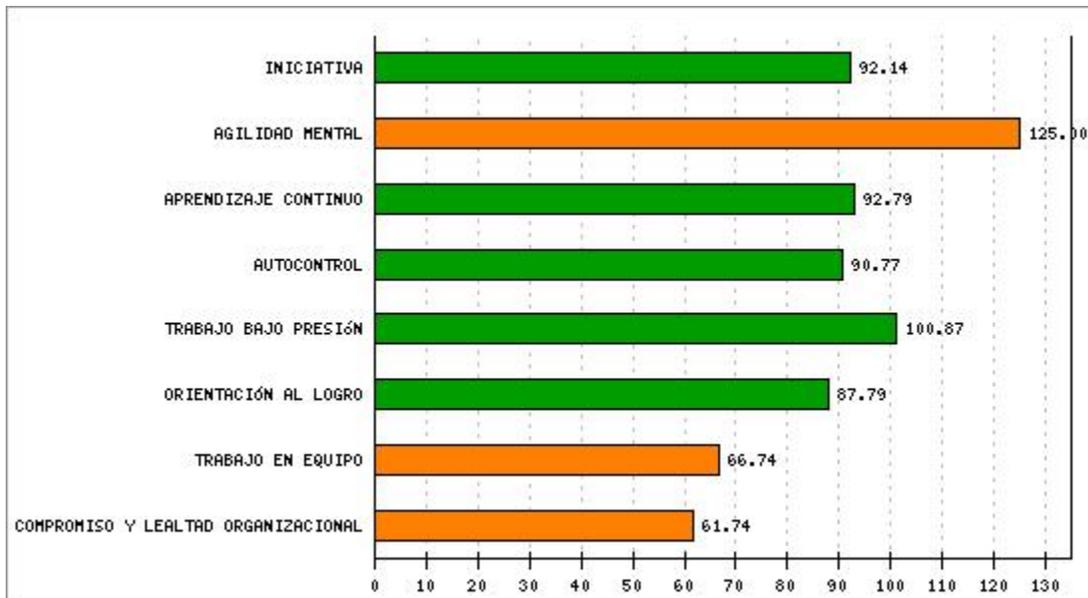
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 7.37           | 8.00            |
| 2 | COGNITIVAS    | 8.71           | 8.00            |
| 3 | EMOCIONALES   | 7.67           | 8.00            |
| 4 | LIDERAZGO     | 7.02           | 8.00            |
| 5 | RELACIONALES  | 5.34           | 8.00            |
| 6 | VALORES       | 4.94           | 8.00            |

### PRACTICANTE CONTROLLER III ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                           | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 INICIATIVA                          | 7.37           | 8.00            | 92.14%         |
| 2 AGILIDAD MENTAL                     | 10.00          | 8.00            | 125.00%        |
| 3 APRENDIZAJE CONTINUO                | 7.42           | 8.00            | 92.79%         |
| 4 AUTOCONTROL                         | 7.26           | 8.00            | 90.77%         |
| 5 TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 8.07           | 8.00            | 100.87%        |
| 6 ORIENTACIÓN AL LOGRO                | 7.02           | 8.00            | 87.79%         |
| 7 TRABAJO EN EQUIPO                   | 5.34           | 8.00            | 66.74%         |
| 8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 4.94           | 8.00            | 61.74%         |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.37 **Porcentaje:** 92.14%

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 muy desarrollado.-

El evaluado muestra excelente iniciativa al momento de plantear soluciones o propuestas ante un problema o situación compleja, en lo común es el primero en participar y actuar en el planteamiento de alternativas. Prevé situaciones futuras, por ello crea planes de contingencia. Es un referente para los demás.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 10.00 **Porcentaje:** 125.00%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un nivel muy desarrollado de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.42 **Porcentaje:** 92.79%

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.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.26 **Porcentaje:** 90.77%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.07 **Porcentaje:** 100.87%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado 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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.02 **Porcentaje:** 87.79%

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 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 a que mejore cada vez más su servicio.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 66.74%

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

**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. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 61.74%

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 acerca 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.

---

