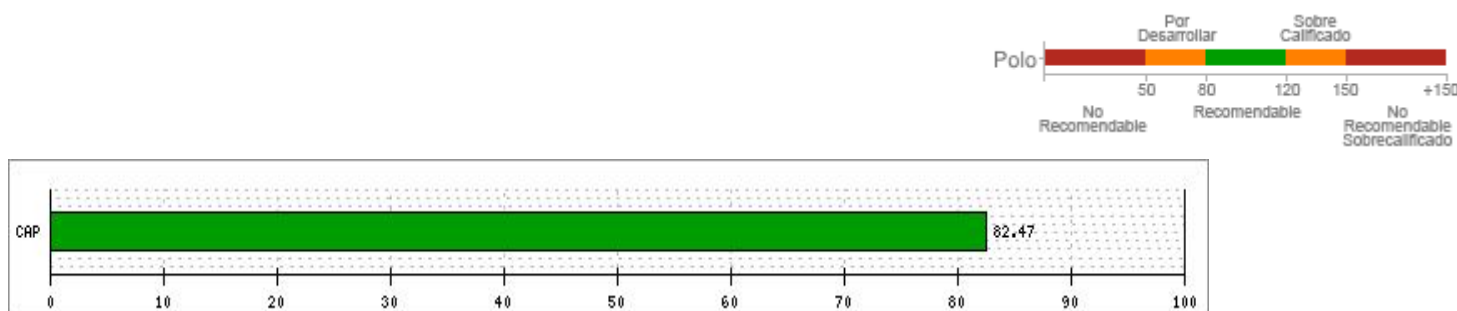


|                       |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| No. Identificación :  | 41926891                           |
| Nombres :             | MARCO ANTONIO                      |
| Apellidos :           | DAVILA ESPINOZA                    |
| Dirección :           | AV. HUAROCHIRI 1007 URB. MAYORAZGO |
| Teléfono :            | 3481460                            |
| Celular :             | 991740451                          |
| Género :              | MASCULINO                          |
| Estado Civil :        | SOLTERO                            |
| Area de Estudio :     | ING. EN SISTEMAS                   |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                      |
| Fecha de Nacimiento : | 1983-06-16                         |



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.

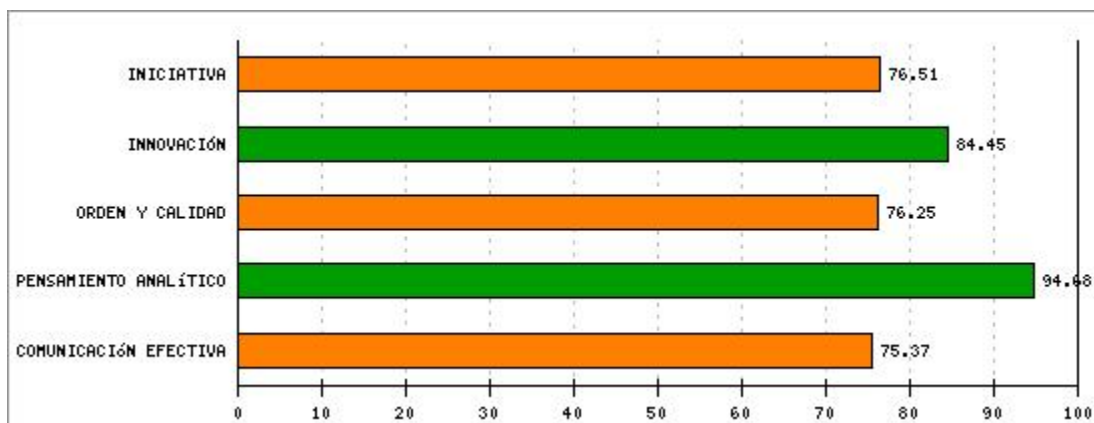
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 6.86           | 8.50            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 6.10           | 8.00            |
| 3 | COGNITIVAS       | 8.52           | 9.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 6.03           | 8.00            |

### ANALISTA DE TI SR / PROCESOS

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia           | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-----------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA            | 6.12              | 8.00               | 76.51%            |
| 2 | INNOVACIÓN            | 7.60              | 9.00               | 84.45%            |
| 3 | ORDEN Y CALIDAD       | 6.10              | 8.00               | 76.25%            |
| 4 | PENSAMIENTO ANALÍTICO | 8.52              | 9.00               | 94.68%            |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA | 6.03              | 8.00               | 75.37%            |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.12 **Porcentaje:** 76.51%

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 desarrollado.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.60 **Porcentaje:** 84.45%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene gran capacidad de crear e innovar sobre todo al momento de dar soluciones o presentar propuestas nuevas. Su originalidad sorprende a nivel interno y externo de la organización siendo utilizada en proyectos de gran valor agregado.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.10 **Porcentaje:** 76.25%

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 desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 8.52 **Porcentaje:** 94.68%

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. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

##### Nivel muy desarrollado.-

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

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.03 **Porcentaje:** 75.37%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

---

