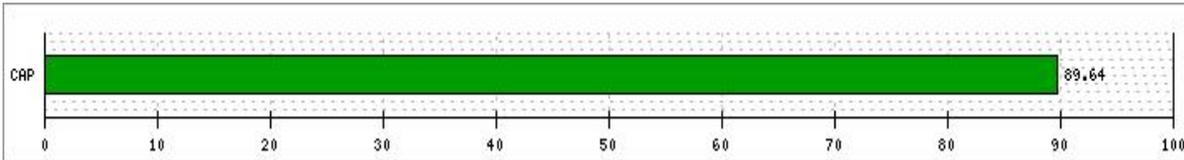


No. Identificación :	45803766
Nombres :	DANIEL MARTIN
Apellidos :	OVIDEO MORAN
Dirección :	CALLE TUPAC AMARU N° 133 AA.HH. JUAN VELASCO ALVARADO
Teléfono :	073317866
Celular :	979345647
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. INFORMÁTICA
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1988-04-02





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.

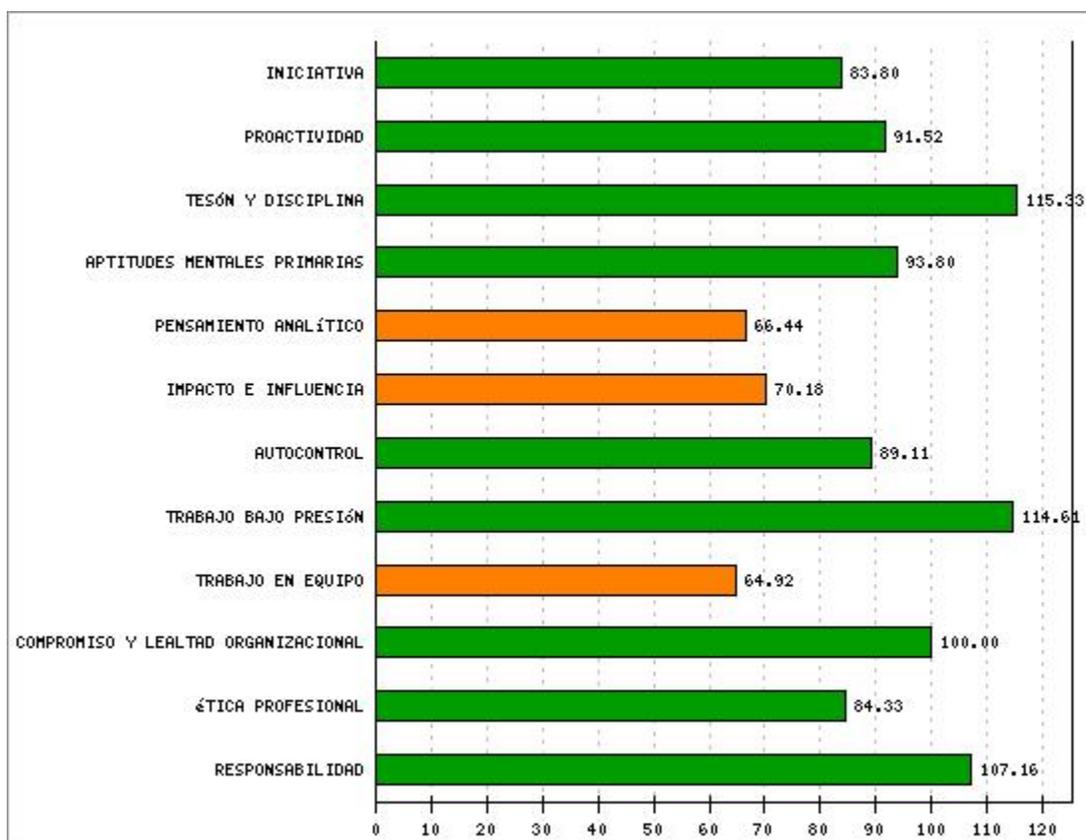
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.06	7.33
2	COGNITIVAS	5.94	7.50
3	COMUNICACIONALES	4.91	7.00
4	EMOCIONALES	7.58	7.50
5	RELACIONALES	5.19	8.00
6	VALORES	8.11	8.33

### CONVOCATORIA INTERNA AUXILIAR DE UAI - 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	6.70	8.00	83.80%
2 PROACTIVIDAD	6.41	7.00	91.52%
3 TESÓN Y DISCIPLINA	8.07	7.00	115.33%
4 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	6.57	7.00	93.80%
5 PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.32	8.00	66.44%
6 IMPACTO E INFLUENCIA	4.91	7.00	70.18%
7 AUTOCONTROL	7.13	8.00	89.11%
8 TRABAJO BAJO PRESIÓN	8.02	7.00	114.61%
9 TRABAJO EN EQUIPO	5.19	8.00	64.92%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	9.00	9.00	100.00%
11 ÉTICA PROFESIONAL	6.75	8.00	84.33%
12 RESPONSABILIDAD	8.57	8.00	107.16%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.70 **Porcentaje:** 83.80%

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.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.41 **Porcentaje:** 91.52%

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.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.07 **Porcentaje:** 115.33%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza siendo escrupuloso y delicado.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiende a mostrar una autodisciplina bastante marcada, actúa acorde a los deberes que tiene, de manera leal y busca obtener el máximo de logros posibles. Prefiere las situaciones bien planificadas al comportamiento espontáneo. Es escrupuloso y casi siempre termina lo que empieza con mucha dedicación. Es ejemplo para los demás.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 93.80%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para arrendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.32 **Porcentaje:** 66.44%

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 desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

## IMPACTO E INFLUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.91 **Porcentaje:** 70.18%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

### Nivel en desarrollo.-

Tiene una mediana posibilidad de causar impacto y persuadir a los demás. Debe exigirse con rigurosidad para dar una mejor imagen personal y trabajar en su lenguaje corporal y verbal. La práctica es un buen aporte para desarrollar la habilidad de influir en los demás.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.13 **Porcentaje:** 89.11%

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

### Nivel muy desarrollado.-

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.02 **Porcentaje:** 114.61%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.19 **Porcentaje:** 64.92%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 9.00 **Porcentaje:** 100.00%

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

### Nivel muy desarrollado.-

Muestra un alto nivel de compromiso con la organización, conoce y practica la cultura, políticas, principios y valores de la empresa. Es un referente en cuanto a calidad de trabajo y cumplimiento para los demás. Se identifica tanto con la empresa que se apropia de sus logros y fracasos sintiéndolos como suyos.

## ÉTICA PROFESIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.75 **Porcentaje:** 84.33%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

### Nivel desarrollado.-

Muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.57 **Porcentaje:** 107.16%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

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

Cumple con su trabajo a cabalidad, con altos niveles de calidad incluso antes del tiempo establecido. Su sentido de responsabilidad está por encima de sus intereses personales. Realiza sus tareas con empeño y dedicación.

---

