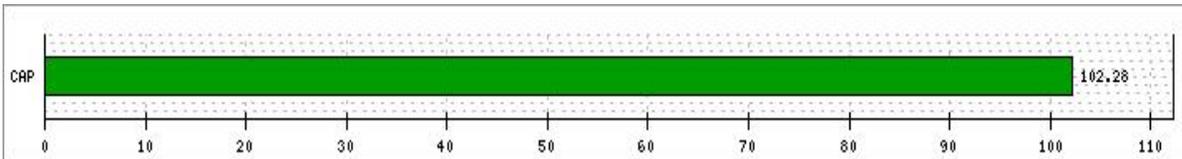


No. Identificación :	04070598
Nombres :	NELIDA NANCY
Apellidos :	HURTADO ROQUE
Dirección :	PRLOG. PASEO LA CASTELLANA 1080 SANTIAGO DE SURCO
Teléfono :	2487881
Celular :	999995903
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1976-01-29

### JEFE DE QC SODIMAC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

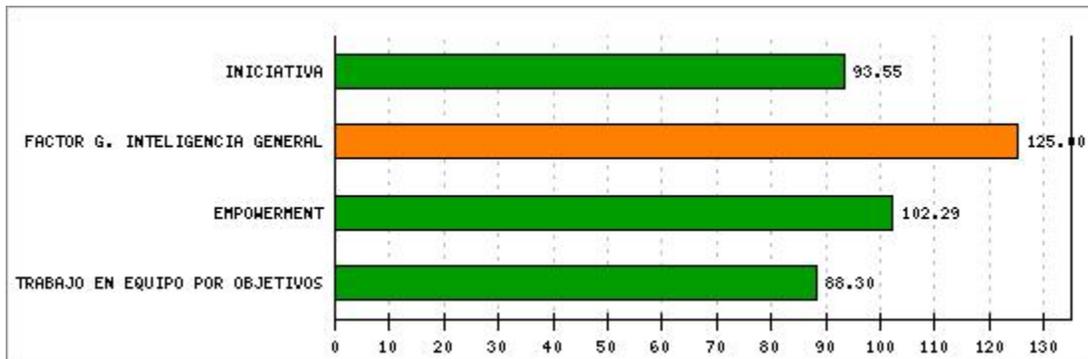
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	6.55	7.00
2 COGNITIVAS	10.00	8.00
3 LIDERAZGO	7.16	7.00
4 RELACIONALES	6.18	7.00

### JEFE DE QC SODIMAC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	6.55	7.00	93.55%
2 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	10.00	8.00	125.00%
3 EMPOWERMENT	7.16	7.00	102.29%
4 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	6.18	7.00	88.30%



### JEFE DE QC SODIMAC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.55 **Porcentaje:** 93.55%

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.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

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

**Nivel Alto:** El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

#### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.16 **Porcentaje:** 102.29%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

#### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado sabe perfectamente las potencialidades de cada uno de los miembros de su equipo y acorde a ello asigna las funciones y responsabilidades laborales y personales. Aprovecha del talento de cada colaborador para formar un equipo de muy alto nivel que pueda ofrecer un valor agregado. Hace un acompañamiento en desarrollo de competencias de su equipo y asume con ellos las consecuencias de los resultados.

#### TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.18 **Porcentaje:** 88.30%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

#### Nivel desarrollado.-

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

