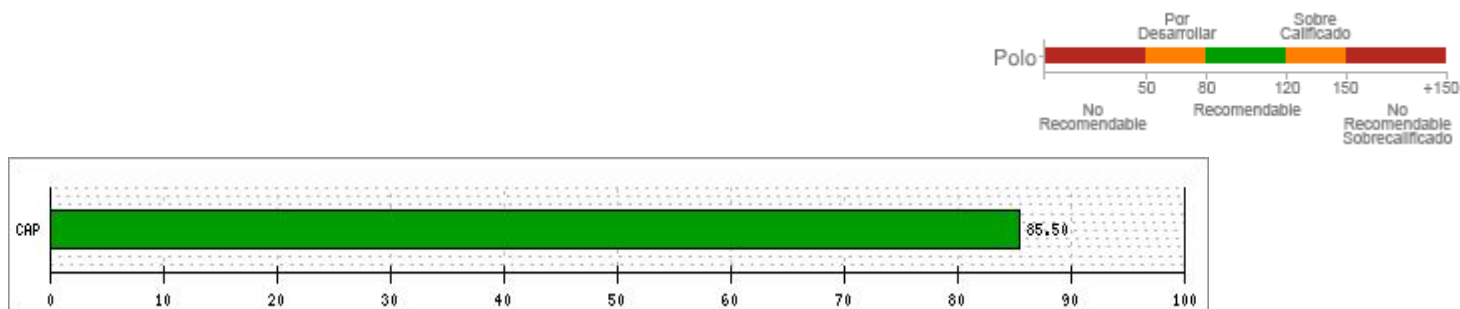


**CONTROLLER DE SISTEMAS - CUSCO**

|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 43363657                 |
| Nombres :             | FRANCISCO JAVIER         |
| Apellidos :           | SILVA                    |
| Dirección :           | URB. UCCHULLO GRANDE R-7 |
| Teléfono :            |                          |
| Celular :             | 982980074                |
| Género :              | MASCULINO                |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Área de Estudio :     | ING. INFORMÁTICA         |
| Escolaridad :         | INGENIERO SUPERIOR       |
| Fecha de Nacimiento : | 1985-10-23               |



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.

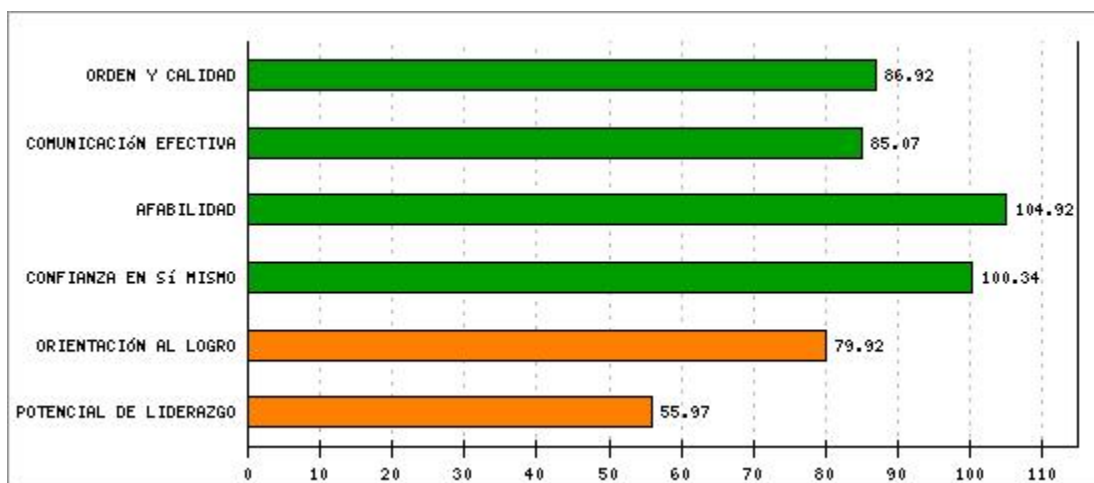
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 5.22           | 6.00            |
| 2 | COMUNICACIONALES | 5.95           | 7.00            |
| 3 | EMOCIONALES      | 6.16           | 6.00            |
| 4 | LIDERAZGO        | 3.96           | 6.00            |

### CONTROLLER DE SISTEMAS - CUSCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ORDEN Y CALIDAD        | 5.22           | 6.00            | 86.92%         |
| 2 | COMUNICACIÓN EFECTIVA  | 5.95           | 7.00            | 85.07%         |
| 3 | AFABILIDAD             | 6.30           | 6.00            | 104.92%        |
| 4 | CONFIANZA EN SÍ MISMO  | 6.02           | 6.00            | 100.34%        |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO   | 4.00           | 5.00            | 79.92%         |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO | 3.92           | 7.00            | 55.97%         |



#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.22 **Porcentaje:** 86.92%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.95 **Porcentaje:** 85.07%

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.

#### AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.30 **Porcentaje:** 104.92%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

##### Nivel desarrollado.-

Es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. Suele ser cortés y cordial. Excepcionalmente, puede mostrarse poco amable.

#### CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.02 **Porcentaje:** 100.34%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

##### Nivel desarrollado.-

Suele tener claros sus puntos de vista y su forma de actuar. Es una persona que puede expresar sus desacuerdos, incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades y poca veces muestra temor al enfrentar alguna situación.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.00 **Porcentaje:** 79.92%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.92 **Porcentaje:** 55.97%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

---

