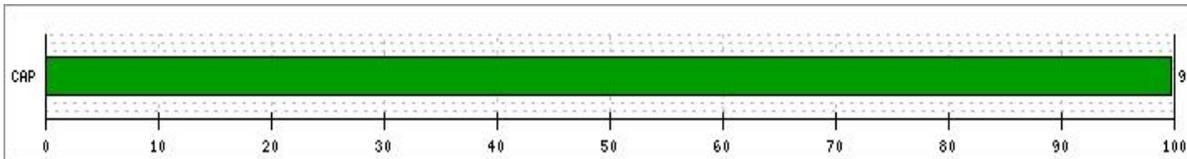


|                       |                                     |
|-----------------------|-------------------------------------|
| No. Identificación :  | 45701636                            |
| Nombres :             | ABRAHAM FAVIAN                      |
| Apellidos :           | HUAMANI REYES                       |
| Dirección :           | URB ALAMEDA DEL NORTE MZ J1 LOTE 01 |
| Teléfono :            |                                     |
| Celular :             | 984177499                           |
| Género :              | MASCULINO                           |
| Estado Civil :        | SOLTERO                             |
| Área de Estudio :     | ING. MECÁNICA/METALÚRGICA           |
| Escolaridad :         | TECNICO                             |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-05-18                          |

### CE -PLANIFICADOR DE MTTO - 2017 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.

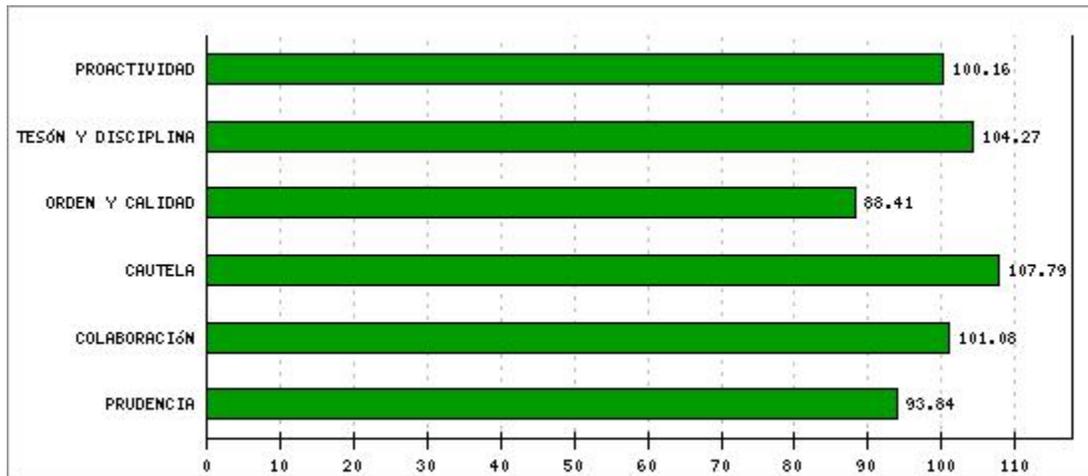
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje               | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES   | 6.13           | 6.00            |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 6.19           | 7.00            |
| 3 EMOCIONALES     | 7.55           | 7.00            |
| 4 RELACIONALES    | 6.82           | 7.00            |

### CE -PLANIFICADOR DE MTTO - 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PROACTIVIDAD       | 6.01           | 6.00            | 100.16%        |
| 2 TESÓN Y DISCIPLINA | 6.26           | 6.00            | 104.27%        |
| 3 ORDEN Y CALIDAD    | 6.19           | 7.00            | 88.41%         |
| 4 CAUTELA            | 7.55           | 7.00            | 107.79%        |
| 5 COLABORACIÓN       | 7.08           | 7.00            | 101.08%        |
| 6 PRUDENCIA          | 6.57           | 7.00            | 93.84%         |



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 100.16%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 104.27%

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

##### Nivel desarrollado.-

Procura ser constante o riguroso con las tareas que realiza y suele terminar lo que empieza. Puede ser auto-disciplinado en todas sus acciones previamente planificadas. No le gustan los imprevistos o cambios a última hora, ya que esto cambiaría todo su esquema.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.19 **Porcentaje:** 88.41%

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.

#### CAUTELA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.55 **Porcentaje:** 107.79%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

##### Nivel muy desarrollado.-

Es una persona muy prudente, para dar solución a las situaciones difíciles; su conducta evita hacer daño a alguien, es congruente en el cumplimiento de reglas y normas. Se muestra muy tranquilo y tiene un criterio muy acertado para discernir entre lo bueno y lo malo.

#### COLABORACIÓN

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.08 **Porcentaje:** 101.08%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

**Nivel muy desarrollado.-**

Posee gran aptitud para las relaciones interpersonales. Demuestra apertura para colaborar al interior de su equipo o fuera de él, entablando óptimas relaciones entre equipos de otras áreas. Cumple con sus responsabilidades, sin desentenderse de las necesidades de los demás. Gracias a esto es una persona confiable y una fuente de consulta segura para sus compañeros.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 93.84%

**Nivel Medio:** El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

---

