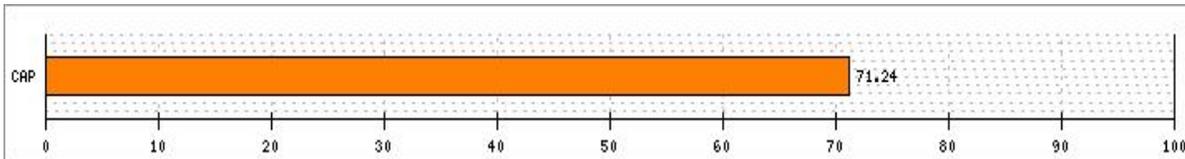


No. Identificación :	47630408
Nombres :	EDHEMIR JULIO
Apellidos :	CISNEROS VIERA
Dirección :	CALLE GRAU 525 QUERECOTILLO-SULLANA
Teléfono :	
Celular :	968111603
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1992-10-21



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

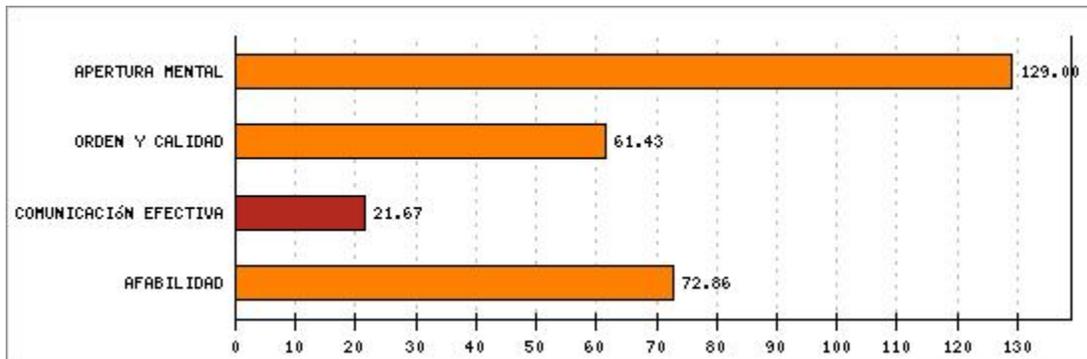
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.74	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.30	7.00
3	COMUNICACIONALES	1.30	6.00
4	EMOCIONALES	5.10	7.00

### PRACTICANTES ZONAI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA MENTAL	7.74	6.00	129.00%
2 ORDEN Y CALIDAD	4.30	7.00	61.43%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	1.30	6.00	21.67%
4 AFABILIDAD	5.10	7.00	72.86%



### PRACTICANTES ZONAI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APERTURA MENTAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.74 **Porcentaje:** 129.00%

Capacidad de aceptar otros puntos de vista, creencias o comportamientos y si es preciso modificarlos para sí mismo para una mejor adaptación a la realidad.

##### Nivel muy desarrollado.-

Posee gran facilidad para comprender, evaluar y contemplar diferentes alternativas que puedan dar solución a diversas situaciones y conflictos. Además, tiene la habilidad de adaptarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Incluye una disposición a cambiar de enfoque o de la manera de concebir la realidad, buscando una mejor forma de hacer las cosas, adoptando posiciones diferentes a fin de encontrar soluciones más eficientes.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.30 **Porcentaje:** 61.43%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.30 **Porcentaje:** 21.67%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

#### AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 72.86%

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.

