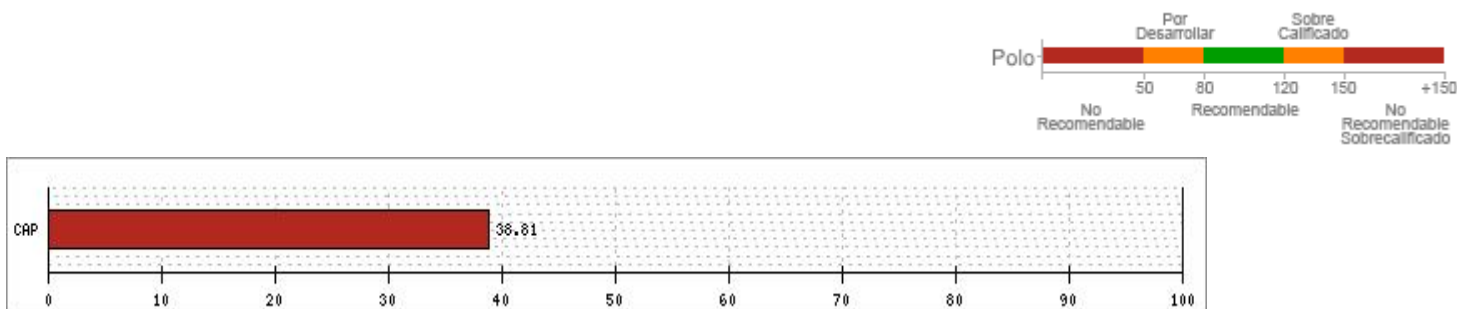


|                       |                                            |
|-----------------------|--------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 48330692                                   |
| Nombres :             | SANDRA VANESSA                             |
| Apellidos :           | RODRIGUEZ PEREZ                            |
| Dirección :           | CALLE HUAYNA CAPAC 814 CAMPO POLO CASTILLA |
| Teléfono :            | 348240                                     |
| Celular :             | 972749245                                  |
| Género :              | FEMENINO                                   |
| Estado Civil :        | --                                         |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS                           |
| Escolaridad :         | TERCEARIO                                  |
| Fecha de Nacimiento : | 1994-04-16                                 |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO 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 **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

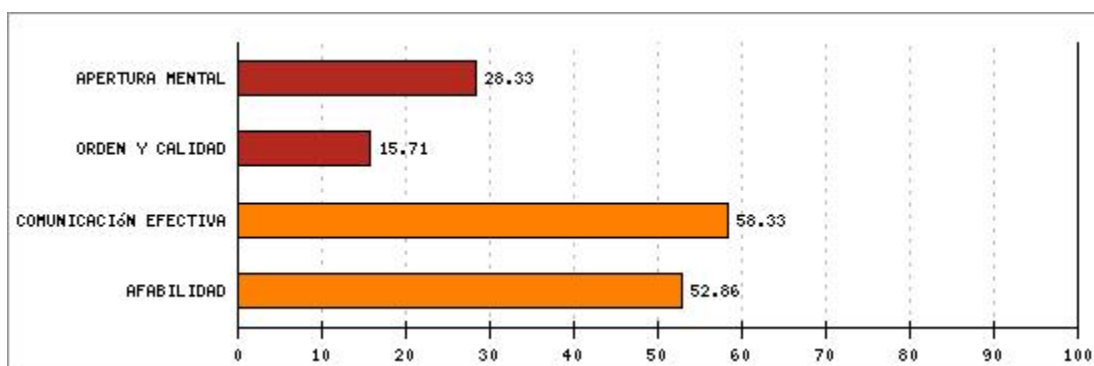
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 1.70           | 6.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 1.10           | 7.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 3.50           | 6.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 3.70           | 7.00            |

### PRACTICANTES ZONAI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia           | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-----------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | APERTURA MENTAL       | 1.70              | 6.00               | 28.33%            |
| 2 | ORDEN Y CALIDAD       | 1.10              | 7.00               | 15.71%            |
| 3 | COMUNICACIÓN EFECTIVA | 3.50              | 6.00               | 58.33%            |
| 4 | AFABILIDAD            | 3.70              | 7.00               | 52.86%            |



## PRACTICANTES ZONAI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

### APERTURA MENTAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.70 **Porcentaje:** 28.33%

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 poco desarrollado.-

Es una persona que retrae su acción sobre sí misma. Puede tener problemas para escuchar a las demás personas y posiblemente no muestre interés en la opinión de la gente. Le gusta hacer las cosas que él propone y no muestra mucho interés en ampliar su conocimiento o cultura. Le cuesta trabajo analizar diferentes alternativas a la suya, antes de tomar una decisión por lo que es importante asegurarse de que tenga el conocimiento y la experiencia adecuadas para poder decidir.

### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.10 **Porcentaje:** 15.71%

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 poco desarrollado.-

Parece no preocuparse por conocer las normas y procesos requeridos para su trabajo o área, y por lo tanto pocas veces los cumple con el orden y calidad deseado. Suele no hacer un seguimiento ni ir más allá de lo asignado. Esta persona suele ser impuntual y desorganizada en su trabajo. Sin embargo, esto no quiere decir que no sea efectiva.

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.50 **Porcentaje:** 58.33%

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

#### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

### AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.70 **Porcentaje:** 52.86%

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

#### Nivel en desarrollo.-

Intenta mantener relaciones interpersonales estables, evitar herir susceptibilidades y cuidar sus comentarios. Sin embargo, no siempre puede hacerlo y a veces es percibido como poco social.

