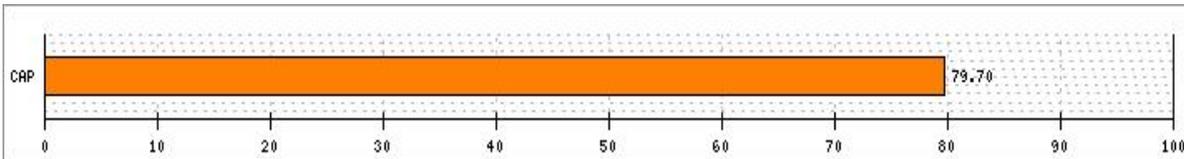


No. Identificación :	47320350
Nombres :	JESUS FERNANDO
Apellidos :	PACHECO GASPÁR
Dirección :	P.J. LA EXPLANADA JOSE LEONARDO ORTIZ CHICLAYO
Teléfono :	250874
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-10-04



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.

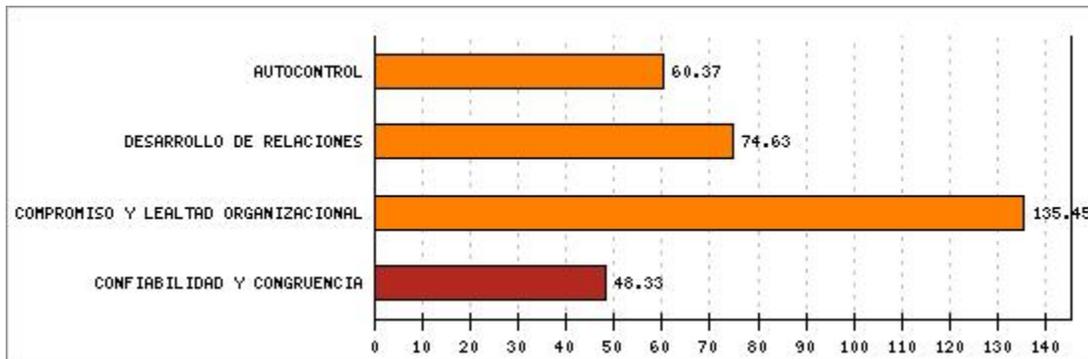
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 EMOCIONALES	3.62	6.00
2 RELACIONALES	4.48	6.00
3 VALORES	5.51	6.00

### AUX CH ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 AUTOCONTROL	3.62	6.00	60.37%
2 DESARROLLO DE RELACIONES	4.48	6.00	74.63%
3 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	8.13	6.00	135.45%
4 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	2.90	6.00	48.33%



### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.62 **Porcentaje:** 60.37%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

#### Nivel en desarrollo.-

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impulso. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.48 **Porcentaje:** 74.63%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

#### Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.13 **Porcentaje:** 135.45%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

#### Nivel muy desarrollado.-

Muestra un alto nivel de compromiso con la organización, conoce y practica la cultura, políticas, principios y valores de la empresa. Es un referente en cuanto a calidad de trabajo y cumplimiento para los demás. Se identifica tanto con la empresa que se apropia de sus logros y fracasos sintiéndolos como suyos.

### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.90 **Porcentaje:** 48.33%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

#### Nivel en desarrollo.-

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo

