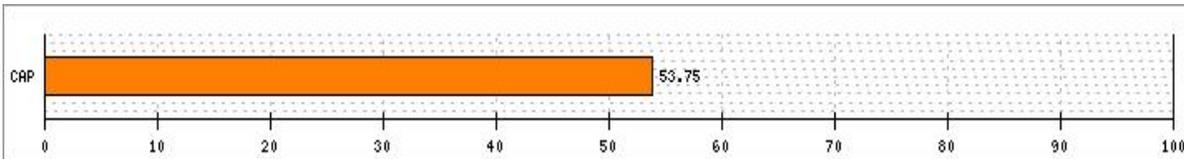


| | |
|-----------------------|--|
| No. Identificación : | 45326665 |
| Nombres : | YELENA |
| Apellidos : | VILCA HUANCA |
| Dirección : | MZ J15 LOTE 19 URB MARISCAL CACERES - SAN JUAN DE LURIGANCHO |
| Teléfono : | |
| Celular : | 972750053 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad : | UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-08-08 |



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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 | 3.59 | 6.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.27 | 7.00 |
| 3 | EMOCIONALES | 3.90 | 7.00 |
| 4 | RELACIONALES | 2.73 | 6.00 |

ANALISTA COMPENSACIONES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PROACTIVIDAD | 3.59 | 6.00 | 59.81% |
| 2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN | 2.78 | 7.00 | 39.78% |
| 3 ESCRUPULOSIDAD | 5.75 | 7.00 | 82.09% |
| 4 AFABILIDAD | 3.57 | 7.00 | 50.99% |
| 5 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 4.23 | 7.00 | 60.43% |
| 6 DESARROLLO DE RELACIONES | 2.73 | 6.00 | 45.47% |
| 7 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 1.89 | 7.00 | 27.01% |

