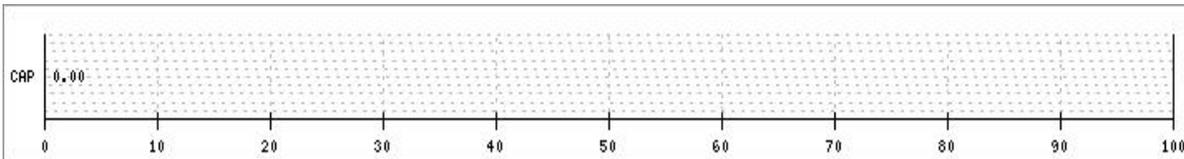


|                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| No. Identificación :  | 46000067                      |
| Nombres :             | CYNTHIA                       |
| Apellidos :           | FUENTES                       |
| Dirección :           | JR. BENLLUIRE 266 - SAN BORJA |
| Teléfono :            |                               |
| Celular :             |                               |
| Género :              | FEMENINO                      |
| Estado Civil :        | SOLTERO                       |
| Area de Estudio :     | TURISMO                       |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                 |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-10-19                    |

### EJEMPLO CASA ANDINA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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   | 0.00           | 5.00            |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 0.00           | 5.00            |
| 3 EMOCIONALES     | 0.00           | 7.00            |

### EJEMPLO CASA ANDINA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 0.00           | 5.00            | 0.00%          |
| 2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN   | 0.00           | 5.00            | 0.00%          |
| 3 TRABAJO BAJO PRESIÓN         | 0.00           | 7.00            | 0.00%          |

