

El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### 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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

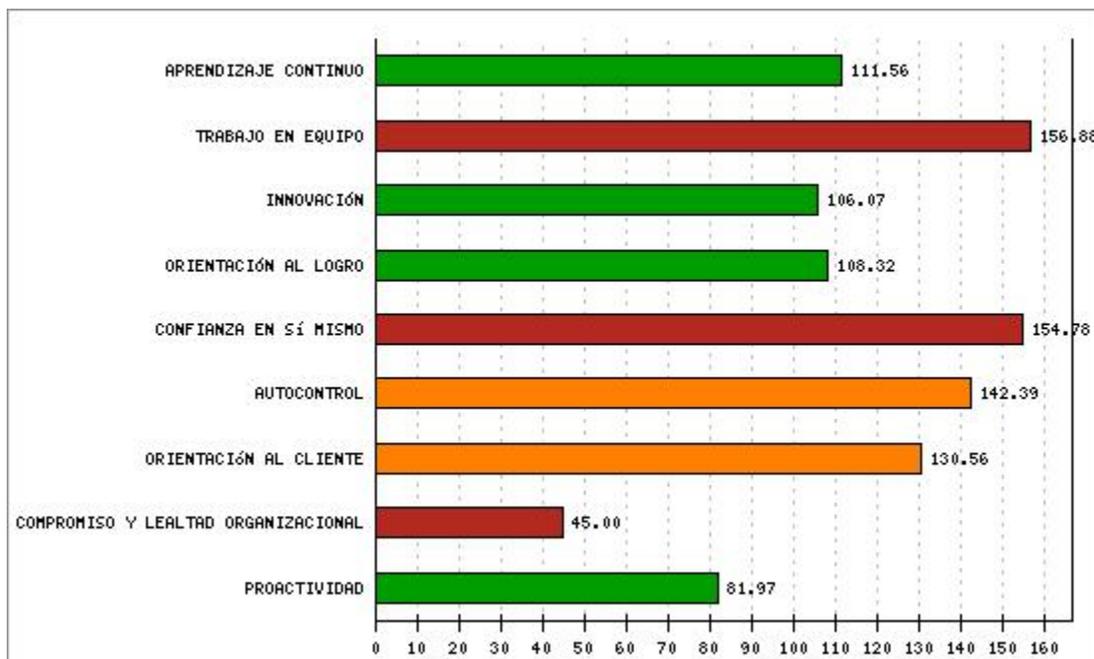
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	4.08	4.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	1.80	4.00
3 RELACIONES INTERPERSONALES	5.75	4.00
4 FACTOR EMOCIONAL	5.94	4.00

### ASISTENTE DE ALMACEN 15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APRENDIZAJE CONTINUO	4.46	4.00	111.56%
2 TRABAJO EN EQUIPO	6.28	4.00	156.88%
3 INNOVACIÓN	4.24	4.00	106.07%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.33	4.00	108.32%
5 CONFIANZA EN SÍ MISMO	6.19	4.00	154.78%
6 AUTOCONTROL	5.70	4.00	142.39%
7 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.22	4.00	130.56%
8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.80	4.00	45.00%
9 PROACTIVIDAD	3.28	4.00	81.97%



### ASISTENTE DE ALMACEN 15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 4.46 **Porcentaje:** 111.56%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, utilizando todo el potencial de la empresa.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades. Tiene actitud de búsqueda aunque le falta ejecutarla.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 156.88%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 4.24 **Porcentaje:** 106.07%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 4.33 **Porcentaje:** 108.32%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

#### CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 6.19 **Porcentaje:** 154.78%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claros sus puntos de vista y su forma de actuar, es una persona que no manifiesta temores y puede decir sus desacuerdos con firmeza incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 5.70 **Porcentaje:** 142.39%

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

### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones, evitando así reacciones negativas frente a situaciones conflictivas o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Las situaciones mencionadas anteriormente pueden ser causadas por provocaciones, oposición u hostilidad de terceros.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 5.22 **Porcentaje:** 130.56%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 1.80 **Porcentaje:** 45.00%

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

### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra dificultad al momento de comprometerse a realizar una actividad o tarea. Puede que la actividad para él no sea tan relevante o importante. No se incomoda si no logra cumplir con lo que se ha propuesto y su orientación al logro no suele ser muy elevada. Esta pendiente más de sus beneficios personales que de los beneficios de la organización.

## PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 3.28 **Porcentaje:** 81.97%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

---

