

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.

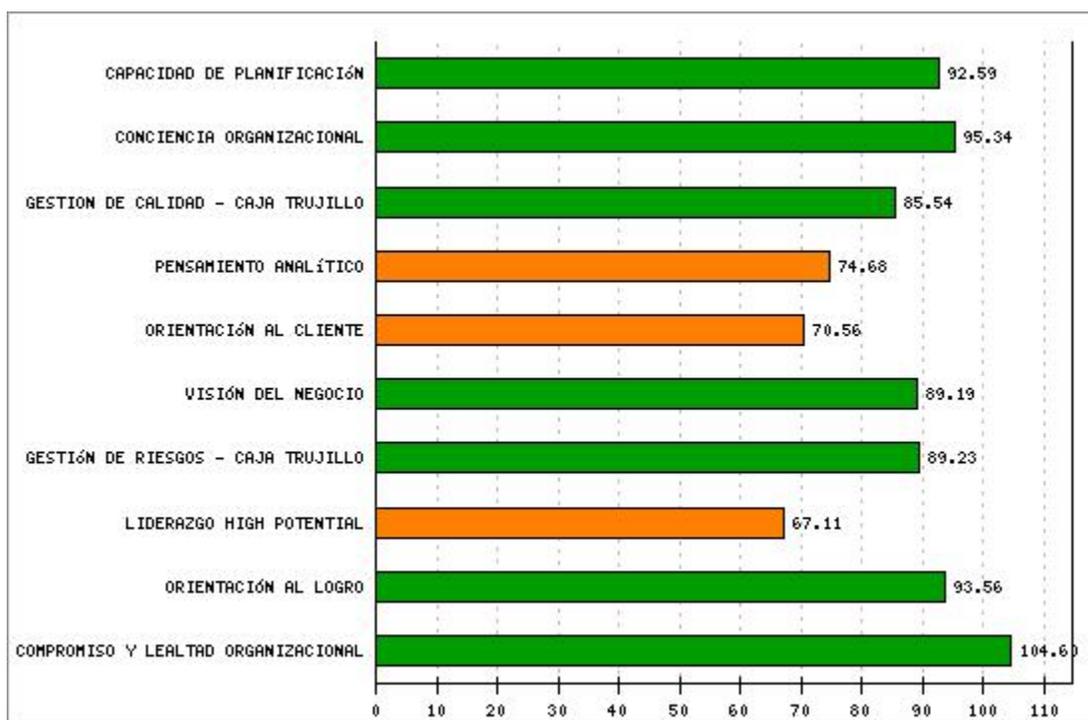
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	6.67	7.33
2 COGNITIVAS	5.23	7.00
3 COMERCIALES	5.59	7.00
4 LIDERAZGO	6.28	7.67
5 VALORES	7.32	7.00

SOCT15/08-S JEFE ZONAL SUR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.48	7.00	92.59%
2 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	6.67	7.00	95.34%
3 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	6.84	8.00	85.54%
4 PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.23	7.00	74.68%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.94	7.00	70.56%
6 VISIÓN DEL NEGOCIO	6.24	7.00	89.19%
7 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	6.25	7.00	89.23%
8 LIDERAZGO HIGH POTENTIAL	6.04	9.00	67.11%
9 ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.55	7.00	93.56%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	7.32	7.00	104.60%



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.48 **Porcentaje:** 92.59%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.67 **Porcentaje:** 95.34%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc. Ello implica una capacidad de identificar tanto a las personas que toman las decisiones como a aquellas que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa que es capaz de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización.

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.84 **Porcentaje:** 85.54%

Nivel B: Controla y monitorea la gestión y/o procesos organizacionales con relación a los modelos de calidad establecidos. Propone mejoras a los productos y servicios que oferta la institución considerando las necesidades de los clientes y el uso de recursos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 74.68%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, reconoce datos relevantes y resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 70.56%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.24 **Porcentaje:** 89.19%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel desarrollado.-

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.25 **Porcentaje:** 89.23%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

LIDERAZGO HIGH POTENTIAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.04 **Porcentaje:** 67.11%

NIVEL DESARROLLADO

Es la determinación o pronóstico de las posibilidades de desarrollo de una persona para estimar, qué tipo de puestos puede llegar a alcanzar en una organización y consecuentemente encaminarle en su trayectoria profesional. Supone un proceso determinante en la estrategia de la empresa, al establecer con criterios objetivos, qué personas pueden ser competentes para ocupar los puestos/roles de impacto en la organización.

Siendo así, la persona evaluada se encuentra en el rango adecuado para desarrollar su potencial en el siguiente eje:

El eje tiene que ver con el **POTENCIAL DE LIDERAZGO** ya que es una persona que cuenta con buena capacidad para adaptarse a tener un buen desempeño en una cultura organizacional particular de ahí nace su compromiso organizacional y su interés por tener conciencia organizacional. Seguramente cuenta con habilidad para construir relaciones óptimas, capaz incluso de resolver conflictos entre áreas o personas, habitualmente demuestra su efectiva capacidad de persuasión e impacto personal, basados en su alto nivel de integridad. Cuenta también con una apropiada capacidad de servicio al cliente, tanto interno como externo, con dominio de sí mismo para tener alto nivel de tolerancia al trabajo bajo presión. Tiene claros los objetivos que debe alcanzar, cuenta con buena habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, muestra un alto nivel de preparación en su área, está en permanente búsqueda de información, más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto; tiene tendencia a la investigación, aplica las herramientas formales e informales para recaudar la misma e investiga bien antes de realizar una tarea, no está conforme hasta obtener evaluación precisa e indispensable para elaborar de mejor forma sus actividades, se interesa sobre temas de actualidad que podrían ser útiles a la empresa u organización, está atento a recibir cursos de actualización y a recibir feedback como parte de su crecimiento. Además da soluciones muy creativas a partir de su reflexión; incluye una disposición a cambiar de enfoque o de la manera de concebir la realidad, buscando una mejor forma de hacer las cosas, adoptando posiciones diferentes a fin de encontrar soluciones más eficientes. Tiene un pensamiento no convencional sobre todo porque puede interpretar y procesar lo intangible. Está atento a las tendencias del mercado para cubrir las necesidades del cliente creando soluciones o alternativas atractivas y prácticas. Habitualmente es original y proactivo y está abierto a discernir y observar de manera diferenciada, demuestra empatía hacia la gente y hacia las ideas divergentes, de modo que es capaz de percibir los sentimientos de nuestros semejantes así como intentar captar la forma en que se mira desde su perspectiva, reacomodar ideas, conceptos, gente o cosas, para trasponer las funciones de los objetos y utilizarlas de maneras nuevas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.55 **Porcentaje:** 93.56%

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 desarrollado.-

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.32 **Porcentaje:** 104.60%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado 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.
