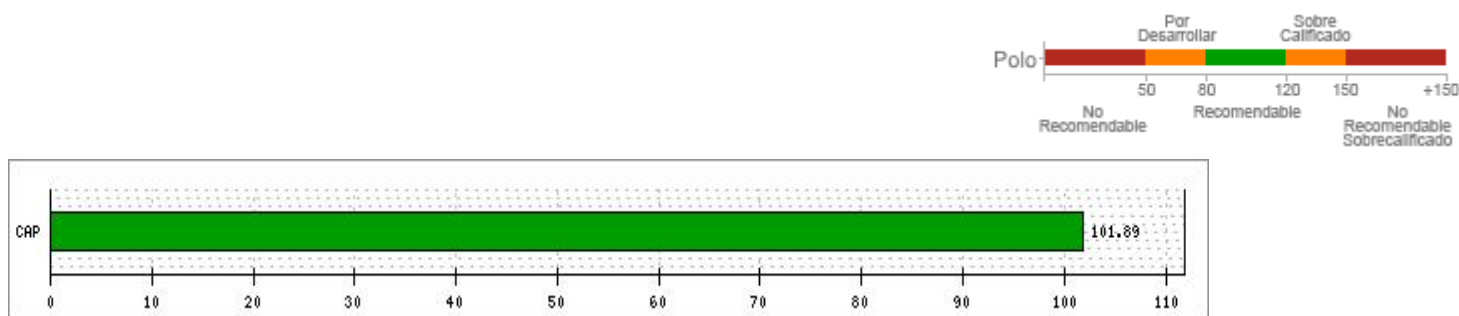




El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

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.

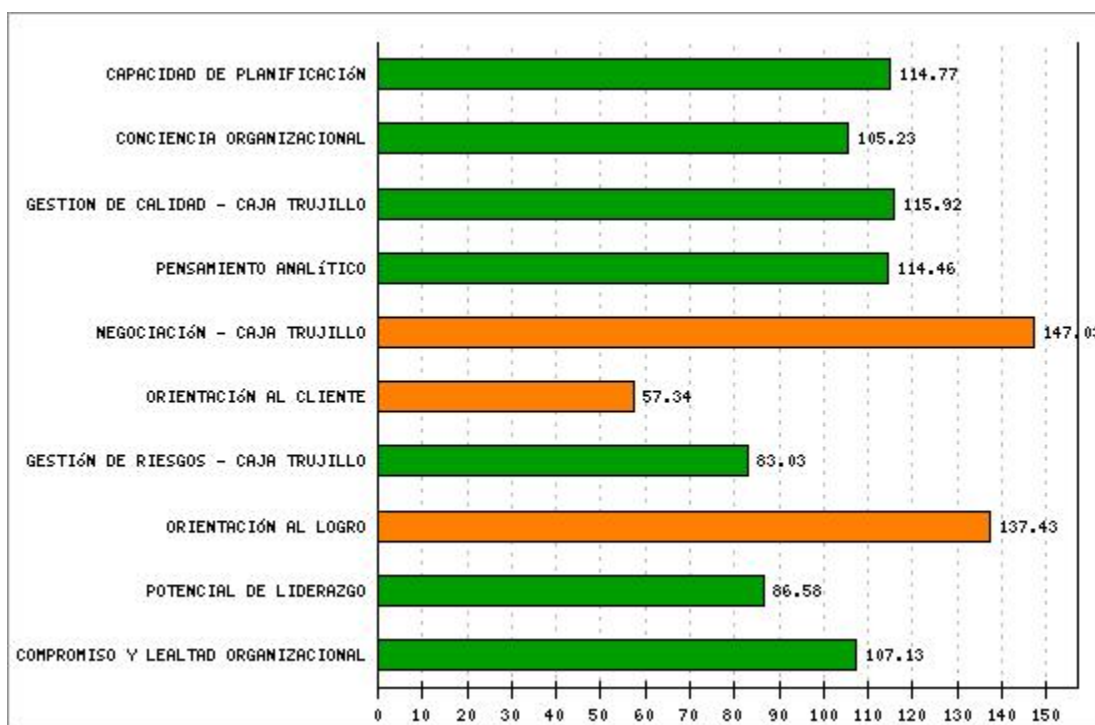
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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	7.45	6.67
2	COGNITIVAS	8.01	7.00
3	COMERCIALES	5.97	6.50
4	LIDERAZGO	6.54	6.67
5	VALORES	7.50	7.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	8.03	7.00	114.77%
2	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	7.37	7.00	105.23%
3	GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	6.96	6.00	115.92%
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO	8.01	7.00	114.46%
5	NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO	7.35	5.00	147.03%
6	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.59	8.00	57.34%
7	GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	5.81	7.00	83.03%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.87	5.00	137.43%
9	POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.93	8.00	86.58%
10	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	7.50	7.00	107.13%



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 8.03 Porcentaje: 114.77%**

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 muy desarrollado.-

Tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Selecciona métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de sus actividades

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.37 Porcentaje: 105.23%**

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 muy desarrollado.-

Tiene pleno conocimiento de su entorno empresarial; conoce a conciencia las fortalezas y debilidades de su organización y de la competencia. Identifica con precisión los roles de cada persona y establece relaciones de poder para utilizarlas cuando sea oportuno. Podría con seguridad determinar el origen de un problema en su empresa.

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO**Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 6.96 Porcentaje: 115.92%**

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: 8.01 Porcentaje: 114.46%**

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. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos, coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de los mismos, organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO**Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 7.35 Porcentaje: 147.03%**

Nivel A: Identifica y aplica estrategias que permitan obtener consensos para fortalecer acuerdos y minimizar diferencias. Busca maximizar los beneficios para las partes involucradas.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.59 **Porcentaje:** 57.34%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 83.03%

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.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.87 **Porcentaje:** 137.43%

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.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.93 **Porcentaje:** 86.58%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel desarrollado.-

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.50 **Porcentaje:** 107.13%

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.
