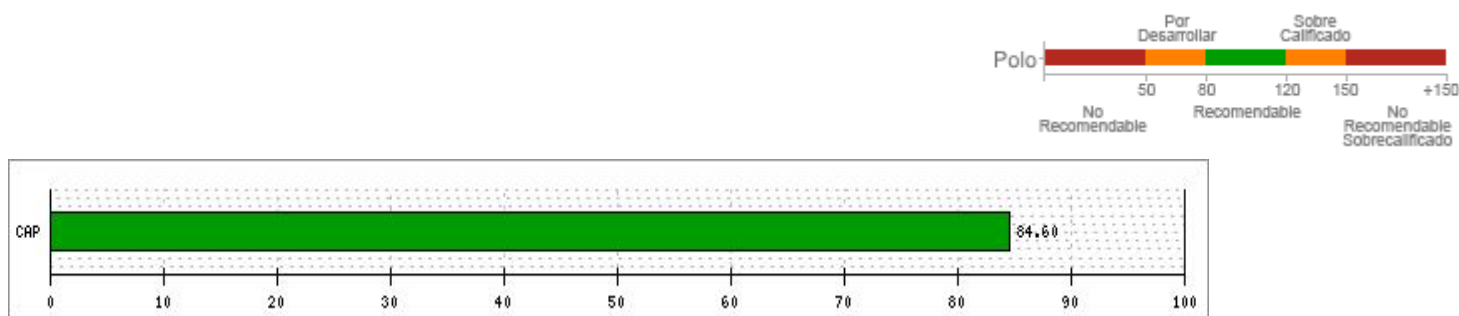




El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

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.

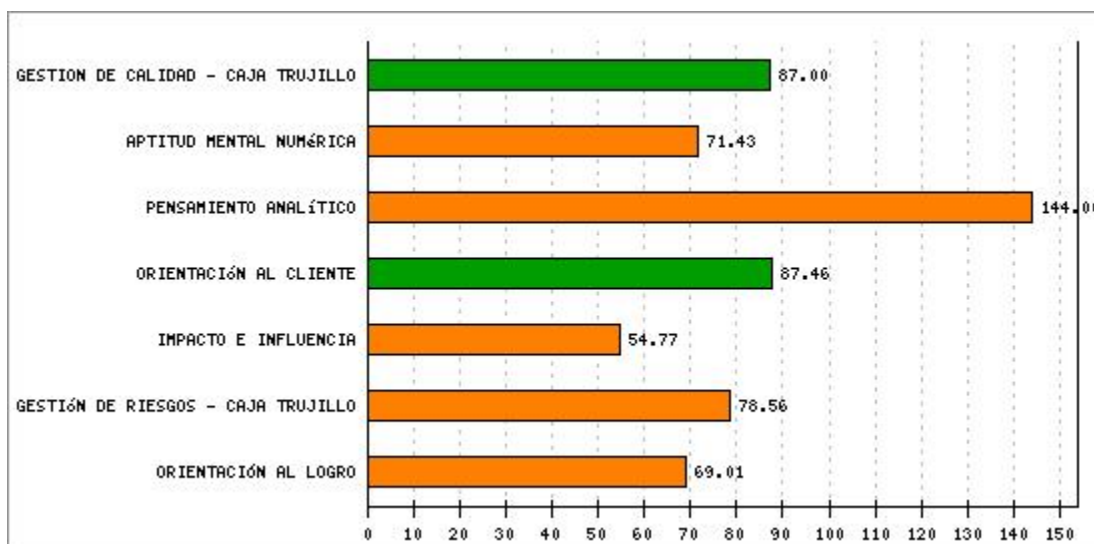
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	5.22	6.00
2	COGNITIVAS	6.82	6.50
3	COMERCIALES	5.25	6.00
4	COMUNICACIONALES	4.38	8.00
5	LIDERAZGO	4.43	6.00

ZN/GESTOR SUP.DE OPERACIONES/ZONA NORTE/ABRIL.16 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	5.22	6.00	87.00%
2	APTITUD MENTAL NUMÉRICA	5.00	7.00	71.43%
3	PENSAMIENTO ANALÍTICO	8.64	6.00	144.00%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.25	6.00	87.46%
5	IMPACTO E INFLUENCIA	4.38	8.00	54.77%
6	GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	4.71	6.00	78.56%
7	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.14	6.00	69.01%





Interpretación de Competencias

ZN/GESTOR SUP.DE OPERACIONES/ZONA NORTE/ABRIL.16
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.22 **Porcentaje:** 87.00%

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.

APTITUD MENTAL NUMÉRICA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 71.43%

Incluye el razonamiento numérico. Resolver con acierto y rapidez problemas cuantitativos.

Nivel en desarrollo.-

Podría tener cierta dificultad para resolver problemas numéricos y para identificar datos cuantitativos. Es posible que se demore más tiempo que la media poblacional en dar soluciones.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.64 **Porcentaje:** 144.00%

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.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.25 **Porcentaje:** 87.46%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.38 **Porcentaje:** 54.77%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

Nivel en desarrollo.-

Tiene una mediana posibilidad de causar impacto y persuadir a los demás. Debe exigirse con rigurosidad para dar una mejor imagen personal y trabajar en su lenguaje corporal y verbal. La práctica es un buen aporte para desarrollar la habilidad de influir en los demás.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.71 **Porcentaje:** 78.56%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.14 **Porcentaje:** 69.01%

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

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.
