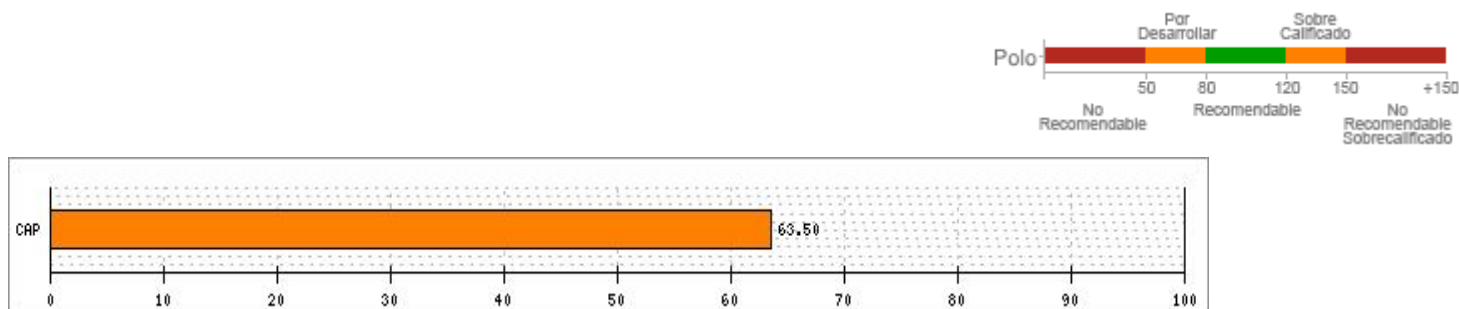


|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación :  | 47396099       |
| Nombres :             | LUIS ANGEL     |
| Apellidos :           | CARDENAS OCHOA |
| Dirección :           |                |
| Teléfono :            |                |
| Celular :             |                |
| Género :              | --             |
| Estado Civil :        | --             |
| Área de Estudio :     | XXXX           |
| Escolaridad :         | XXXX           |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00     |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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.

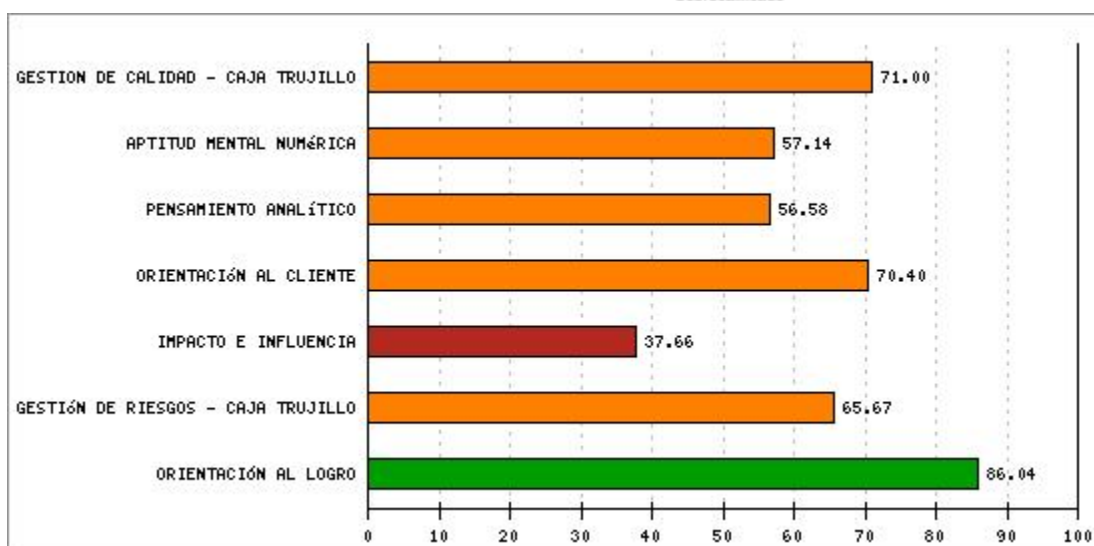
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 4.26           | 6.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 3.70           | 6.50            |
| 3 | COMERCIALES      | 4.22           | 6.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 3.01           | 8.00            |

|             |      |      |
|-------------|------|------|
| 5 LIDERAZGO | 4.55 | 6.00 |
|-------------|------|------|

### ZS 2016 - GESTOR SUPERVISOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                        | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO | 4.26              | 6.00               | 71.00%            |
| 2 | APTITUD MENTAL NUMÉRICA            | 4.00              | 7.00               | 57.14%            |
| 3 | PENSAMIENTO ANALÍTICO              | 3.40              | 6.00               | 56.58%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE             | 4.22              | 6.00               | 70.40%            |
| 5 | IMPACTO E INFLUENCIA               | 3.01              | 8.00               | 37.66%            |
| 6 | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO | 3.94              | 6.00               | 65.67%            |
| 7 | ORIENTACIÓN AL LOGRO               | 5.16              | 6.00               | 86.04%            |



#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.26 **Porcentaje:** 71.00%

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:** 4.00 **Porcentaje:** 57.14%

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:** 3.40 **Porcentaje:** 56.58%

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.22 **Porcentaje:** 70.40%

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.

#### IMPACTO E INFLUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.01 **Porcentaje:** 37.66%

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:** 3.94 **Porcentaje:** 65.67%

Nivel C: Identifica los posibles riesgos relacionados a una determinada operación o actividad, conforme a los modelos y procedimientos establecidos.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.16 **Porcentaje:** 86.04%

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.

---

